



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Instituto de Estudos da Linguagem (IEL)
Laboratório de Estudos Avançados em Jornalismo (Labjor)

CAROLINA MENDES BENTO FERREIRA

A FORMAÇÃO DO DISCURSO DO EMPREENDEDOR DE SI MESMO: UM
OLHAR SOBRE O GOOGLE

THE CONSTRUCTION OF THE DISCOURSE OF ENTREPRENEURSHIP: A VIEW
OVER GOOGLE

CAMPINAS

2015

CAROLINA MENDES BENTO FERREIRA

FORMAÇÃO DO DISCURSO DO EMPREENDEDOR DE SI MESMO: UM OLHAR
SOBRE O GOOGLE

THE CONSTRUCTION OF THE DISCOURSE OF ENTREPRENEURSHIP: A VIEW
OVER GOOGLE

Dissertação de mestrado apresentada ao Instituto de Estudos da Linguagem e Laboratório de Estudos Avançados em Jornalismo da Universidade Estadual de Campinas para obtenção de título de mestra em Divulgação Científica e Cultural, na área de Divulgação Científica e Cultural.

Dissertation presented to the Institute of Language Studies and Laboratory of Advanced Studies in Journalism of Universidade Estadual de Campinas to obtain the degree of master in Scientific and Cultural Divulgation.

Orientadora: Prof. Dra. Cristiane Pereira Dias

ESTE EXEMPLAR CORRESPONDE À VERSÃO FINAL DA
DISSERTAÇÃO DEFENDIDA PELA ALUNA CAROLINA
MENDES BENTO FERREIRA E ORIENTADA PELA
PROFESSORA DRA. CRISTIANE PEREIRA DIAS.

CAMPINAS

2015

Agência(s) de fomento e nº(s) de processo(s): Não se aplica.

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca do Instituto de Estudos da Linguagem
Crisllene Queiroz Custódio - CRB 8/8624

F413f Ferreira, Carolina Mendes Bento, 1986-
A formação do discurso do empreendedor de si mesmo : um olhar sobre o Google / Carolina Mendes Bento Ferreira. – Campinas, SP : [s.n.], 2015.

Orientador: Cristiane Pereira Dias.
Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Estudos da Linguagem.

1. Google (Firma). 2. Análise do discurso. 3. Empreendedorismo. 4. Relações trabalhistas. 5. Meritocracia. 6. Globalização. 7. Neoliberalismo. I. Dias, Cristiane Pereira. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Estudos da Linguagem. III. Título.

Informações para Biblioteca Digital

Título em outro idioma: The construction of the discourse of entrepreneurship : a view over Google

Palavras-chave em inglês:

Google Inc.

Discourse analysis

Entrepreneurship

Employee-employer relations

Meritocracy

Globalization

Neoliberalism

Área de concentração: Divulgação Científica e Cultural

Titulação: Mestra em Divulgação Científica e Cultural

Banca examinadora:

Cristiane Pereira Dias [Orientador]

Lauro José Siqueira Baldini

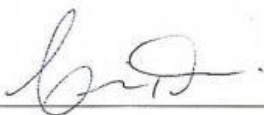
Maurício Beck

Data de defesa: 12-08-2015

Programa de Pós-Graduação: Divulgação Científica e Cultural

BANCA EXAMINADORA:

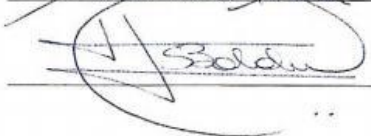
Cristiane Pereira Dias



Maurício Beck



Lauro José Siqueira Baldini



Rafael de Almeida Evangelista

Greicyly Cristina da Costa

Agradecimentos

Quando eu tinha uns sete anos, queria uma roupa qualquer e minha mãe não podia comprar. Então, fui pedir dinheiro para os meus avós. O meu avô perguntou quais eram meus motivos para querer a tal roupa, ao que respondi algo como “todas as meninas na escola têm”. Ele reprovou o meu motivo e retrucou, “a única coisa que você leva pela vida é conhecimento, também é a única que ninguém pode tirar de você. Aproveite a escola para aprender o máximo e pare de se importar com bobagens”. Fiquei com muita raiva e não ganhei o que eu queria.

Eu me recordo claramente deste momento em diversas situações da minha vida e, a cada dia que passa, o sentido dele ganha mais contornos e nuances para mim. Então, apesar de já não estar mais entre nós, eu dedico esta dissertação ao meu avô Mario, que ficaria radiante se pudesse me ver na Unicamp. Obrigada, vô, por ter me levado à locadora todos os fins de semana, por um bom tempo, e ser o responsável por eu gostar de cinema; por ficar comigo lendo enciclopédias Barsa tantas noites; pelos tantos cafés da manhã na cama; por ter dito um milhão de vezes que eu precisava conhecer as coisas de forma ampla, falar de política, passar valores e ser uma pessoa cheia de amor.

Aos meus pais, Lucia e Severino, por terem me ensinado o valor do conhecimento e me incentivado a buscá-lo, sem me importar com as pedras no caminho. Ao meu tio Mario, pelas conversas e provocações saudáveis. À minha irmã Beatriz, por ser essa pessoa inteligente, profunda e agregadora. Ao meu namorado, Caio, pelo apoio. À minha chefe, Myrian Vallone, pela compreensão e parceria nestes dois anos.

À minha orientadora, Cristiane Dias, por ter acreditado neste trabalho e embarcado nele comigo. Aprendi muito e serei sempre grata a você por ter respeitado minhas ideias. Ao professor Henrique Amorim (Unifesp), que me ajudou a desenvolver o projeto de mestrado e me abriu os olhos para os estudos sobre trabalho. Aos professores do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp (IFCH), Jesus Ranieri e Luciana Tatagiba, responsáveis pelo meu interesse em política. Aos professores da minha banca de qualificação, Rafael Evangelista e Lauro Baldini, também fica o meu agradecimento pela ajuda. A todos os professores do Labjor e à equipe administrativa, obrigada.

Ao meu amigo Leonardo e aos pais dele, Maria e Ércules, por todo o carinho, incentivo e cuidados. Por terem acreditado que eu conseguiria. Aos meus amigos Lucas e Juliana, por serem tão especiais desde sempre.

Resumo

Este trabalho visa analisar sob o viés teórico da Análise do Discurso, tendo como base principal os trabalhos de Eni Orlandi e Michel Pêcheux, os discursos acerca das relações trabalhistas na era da globalização e do neoliberalismo, especialmente após a década de 1970. Trabalhamos com a hipótese de que há uma tentativa das empresas transnacionais, detentoras da maior parte do lucro gerado pelo trabalho global, de aplacar reivindicações por direitos e melhores salários por meio da consolidação da ideologia do *trabalhador livre*, aquele que depende do próprio esforço para atingir seu sucesso. Nesse sentido, a empresa seria o espaço onde o empregado colocaria em prática todo o seu talento e receberia em troca reconhecimento, status e ganhos financeiros. À primeira vista, isso tornaria as corporações capazes de incorporar a vida política e social dos sujeitos, ao dar a eles a impressão de que as trocas inerentes às relações trabalhistas são justas: o empregado cede seu talento e quem for mais talentoso, tem mais reconhecimento e ganha mais. Seria a chamada meritocracia. Esse discurso, que vai se cristalizando desde o começo da globalização, aparentemente colocaria o funcionário em um novo patamar: um de mais igualdade, alcançado por mérito. No entanto, as condições estruturais de produção no capitalismo, ou seja, a desigualdade entre quem cede a força de trabalho e quem paga por ela, seguem em operação. Esta nova ideologia do *trabalhador livre* funcionaria para reorganizar o trabalho em favor do próprio capital. Este discurso entra em cena para fazer com que o trabalhador se identifique com uma nova ideologia e seja mais inerte em relação ao valor de seu trabalho.

Palavras-chave: *meritocracia, trabalho livre, empreendedorismo, neoliberalismo, globalização, novos discursos empresariais.*

Abstract

This work aims to analyze from the theoretical framework of discourse analysis, using as basis the work of Eni Orlandi and Michel Pêcheux, the discourses about labor relations in the era of globalization and neoliberalism, especially after the 1970s.

We hypothesized that there is an attempt by transnational corporations, which hold most of the profit generated by the global work, to placate demands for rights and better wages of the workers through the consolidation of the free worker ideology, which implies that success depends on individual efforts. In this sense, the company would be the place where the employee puts into practice all his talent and receives in exchange recognition, status and financial gain. At first glance, this would make corporations able to incorporate the political and social life of individuals, by giving them the impression that the inherent labor relations changes are fair: employees provide their talent and those who are more talented have more recognition and earn more. That would be called meritocracy.

This discourse, which will increasingly gain form since the beginning of globalization, seemingly puts the employee on a new level: one that is more equal, achieved by merit. However, the structural conditions of production in capitalism, that is, inequality between those who provide the work force and those who pay for it are still in operation. This new ideology of the free worker would reorganize work in favor of capitalism. These discourses are established in order to make employees less related to the value of their work.

Keywords: *meritocracy, free labor, entrepreneurship, neoliberalism, globalization, new corporative discourses.*

Sumário

1. Introdução	9
2. A materialidade da história: ordem ou organização do trabalho?	11
2.1 Reconfiguração discursiva do sentido do trabalho	17
3. A materialidade da linguagem	23
3.1 O Guia Você S/A	23
3.2 O sujeito do trabalho na contemporaneidade	28
3.3 Análise do Corpus	36
4. Formas de reprodução da ideologia corporativista: internacionalização e diluição do sentido	65
5. Conclusão	78
Bibliografia	82

1. Introdução

Porém Ugwu não queria entrar no carro. Queria que o Patrão fizesse a manobra e fosse direto para o apartamento de Olanna. Sua vida estava organizada, segura, e a mãe do Patrão teria de parar de embaralhar as coisas; o primeiro passo era o Patrão ir aplacar Olanna. “Entre no carro”, repetiu o Patrão, estendendo o braço até a outra porta para se certificar de que estava destrancada. “Mas sah. Eu achava que o senhor ia ver a minha patroa”. “Entra, seu energúmeno!”.

Ugwu abriu a porta, entrou e o Patrão seguiu para a rua Odim.

Trecho Extraído do livro Meio Sol Amarelo, de Chimamanda Ngozi Adichie

Este trabalho traçará um paralelo entre os discursos empresariais formados, principalmente, após 1970, e a nova noção de trabalho que surgiu a partir deste momento. Para isso, utilizaremos como metodologia a Análise do Discurso e faremos um recorte dos textos relativos ao Google publicados no Guia Você S/A: As Melhores Empresas para Você Trabalhar, da Editora Abril.

Este guia é anual e se propõe a selecionar as empresas que têm a melhor gestão de pessoas e de processos internos. Desta forma, supostamente, no discurso do guia, os interesses das empresas seriam coincidentes com os dos funcionários, o que produz o sentido de uma relação de poder igualitária, já que as empresas precisam desses empregados e vice-versa. Esse discurso se inscreve na ideologia da globalização, que trouxe uma série de transformações às noções de realização pessoal e relações de trabalho.

A proposta do primeiro capítulo é discutir o capitalismo em suas variadas formas e seu aparente discurso de mudança para um sistema que dá mais liberdade ao trabalhador. Nesta argumentação, faremos a articulação com a teoria da Análise do Discurso mostrando como ela ajuda a compreender certos aspectos daquele discurso e da ideologia, já que, segundo Eni Orlandi (1999), a materialidade da ideologia é o discurso, formado por aspectos históricos fundamentais. Em seguida, apresenta-se uma noção de trabalhador contemporâneo e de como ele se constitui como sujeito dentro de um cenário de divisão internacional do trabalho pós-globalização.

Na sequência, falaremos sobre a linguagem e sua importância na discussão desta nova ideologia que envolve o trabalho. Traremos uma visão sobre as tensões presentes na linguagem e sua importância para a crítica que se pretende fazer acerca da formação de um discurso de liberdade e igualdade entre empregadores e funcionários, enquanto ainda há relações de poder vigentes nesta relação. Ao analisar o corpus, a ideia é trazer à luz as

contradições entre as ideias explicitadas no texto e o funcionamento do capitalismo, pautado na exploração do trabalho.

Como análise norteadora do trabalho, desenvolveremos uma reflexão sobre as formas de reprodução da ideologia corporativista que tornam o funcionário o maior aliado dos interesses da empresa, com foco no Google. As empresas de tecnologia, especificamente, tiveram um momento histórico bastante propício ao seu próprio surgimento e desenvolvimento. Traremos essa reflexão em contraposição às ideias de *talento* e *meritocracia*.

Por fim, a conclusão discorrerá acerca deste novo tempo do trabalho, relações de poder e formas políticas do relacionamento dentro das corporações.

2. A materialidade da história: ordem ou organização do trabalho?

De acordo com Marilena Chauí (2013: 124), os Estados capitalistas em meados de 1970, especialmente os mais avançados, estavam quebrados devido aos déficits fiscais e à recessão. Nesse contexto, alguns teóricos, como Milton Friedman¹ ou a filósofa Ayn Rand² explicaram a crise como um resultado dos intensos movimentos dos sindicatos e dos movimentos operários no sentido de pressionar as corporações por mais direitos. Isso teria aumentado os encargos do Estado e acabado com os lucros da iniciativa privada, o que viria a causar a inflação e o aumento da dívida pública.

Segundo essa linha de pensamento, a solução seria um Estado com a meta de dar estabilidade monetária ao custo de aumentar o desemprego e os impostos sobre as rendas individuais, privatizar empresas públicas e favorecer o livre mercado. De acordo com David Harvey, o conjunto dessas políticas, chamado de neoliberalismo, é um projeto de classe marcado por uma retórica “sobre liberdade individual, autonomia, responsabilidade pessoal e as virtudes da privatização, livre mercado e livre comércio” (Harvey, 2011:16), mas que, de fato, consolidou a centralização da riqueza e de poderes políticos na classe capitalista, isto é, a detentora de meios de produção, como uma manobra, para que a crise não atingisse a riqueza e a continuidade do acúmulo de capital dessa classe.

O neoliberalismo nasceu marcado pelo encolhimento do espaço público dos direitos e a ampliação do espaço privado dos interesses de mercado. Um dos principais traços destacados por Chauí é a saída do estilo fordista de gestão:

A desativação do modelo industrial de tipo fordista, baseado no planejamento, na funcionalidade e no longo prazo do trabalho industrial, com a centralização e verticalização das plantas industriais, grandes linhas de montagens concentradas num único espaço, formação de grandes estoques orientados pelas ideias de qualidade e durabilidade dos produtos, e numa política salarial articulada ao Estado (o salário direto articulado ao salário indireto, isto é, aos benefícios sociais assegurados pelo Estado). Em contrapartida, no neoliberalismo, a produção opera por fragmentação e dispersão de todas as esferas e etapas do trabalho produtivo, com a compra e venda de serviços no mundo inteiro, isto é, com a terceirização e precarização do trabalho. Desarticulam-se as formas consolidadas de negociação salarial e se desfazem os referenciais que permitiam à classe trabalhadora perceber-se como classe e lutar como classe social, enfraquecendo-se ao se dispersar nas pequenas unidades terceirizadas, de prestação de serviços, no trabalho precarizado e na informalidade, que se espalharam pelo planeta. Desponta uma nova classe trabalhadora cuja composição e definição ainda estão longe de ser compreendidas.³

¹ Milton Friedman. Wikipedia. Disponível em http://pt.wikipedia.org/wiki/Milton_Friedman#Bibliografia. Acesso em 24 mai. 2015.

² Ayn Rand. Wikipedia. Disponível em http://pt.wikipedia.org/wiki/Ayn_Rand. Acesso em 24 mai. 2015.

³ CHAUÍ, Marilena in SADER, Emir (orgs). Lula e Dima: 10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil. Rio de Janeiro: Flacso Brasil, 2013. P. 124.

Essa reestruturação produtiva iniciada na Europa ocidental e nos Estados Unidos, encabeçada especialmente por Margaret Thatcher e Ronald Reagan, gerou uma série de mudanças nos processos de trabalho, sobretudo no setor de serviços, o que intensificou o desenvolvimento de habilidades entendidas como imateriais.

Como habilidades imateriais, referimo-nos às atividades que exigem um comportamento intelectual do trabalhador, que não necessariamente produz uma mercadoria física. Essas habilidades, em um discurso aparente, valorizam a individualidade do empregado e suas capacidades cognitivas pessoais, em detrimento da coletividade, que o colocariam em uma posição de mais poder econômico, por meio de seu merecimento.

Isso tem gerado um grande debate, pois há um entendimento de certas correntes de pesquisa de que não há mais disputas políticas e econômicas entre patrão e funcionário, conforme a análise marxista clássica, pois o empregado teria mudado de patamar e as empresas seriam capazes de absorver suas demandas políticas. Em Henrique Amorim (2012), temos que:

Em linhas gerais, o argumento central é o de que as novas formas de exploração do trabalho demandaram um novo tipo de trabalhador, cujos conteúdos comunicacionais, informativos, cognitivos, em geral, suas qualificações profissionais deslocariam sua subordinação, em relação ao capital, a um novo estágio político e social.⁴

Essa teoria está fundamentada na visão de que o capitalismo teria passado por uma transformação estrutural em seus modos de produção, os quais, nesse momento, estariam baseados em “um novo sistema de acumulação, no qual a dimensão cognitiva do trabalho se torna o princípio dominante da criação de valor, enquanto a forma central do capital é imaterial e intelectual” (Lucarelli; Vercellone, 2013). Lucarelli e Vercellone definem o Capitalismo Cognitivo como “um novo sistema histórico de acumulação, pelo qual a dimensão cognitiva do trabalho se torna o princípio dominante da criação de valor”.

O conceito de Capitalismo Cognitivo pode ser definido da seguinte forma: um novo ‘sistema histórico de acumulação’ pelo qual a dimensão cognitiva do trabalho se torna o princípio dominante da criação de valor, enquanto a forma principal de capital se transforma na chamada imaterial e intelectual. Esta noção – é preciso notar – expressa um verdadeiro paradoxo. Neste cenário, o que está em jogo na forma de valorização do capital, de um lado, e nas formas de propriedade, de outro, diz respeito diretamente ao controle das condições sociais da produção de conhecimento e às transformações dessas condições em capital fictício e em commodities. Esta evolução está inscrita em um contexto caracterizado pelo o que chamamos de “*becoming-rent of profit*”. Este conceito indica o nível de contradição no capitalismo contemporâneo, entre o potencial do desenvolvimento e emancipação que estão

⁴ AMORIM, Henrique. *Valor-trabalho e imaterialidade da produção nas sociedades contemporâneas*. Buenos Aires: CLACSO, 2012.p. 12.

postos na economia do conhecimento. Uma economia com essas características pode ser definida como a 'sociedade do intelecto geral'.⁵

Basicamente, de acordo com o Capitalismo Cognitivo, na economia do conhecimento há uma capacidade de revolucionar as formas de trabalho devido a esse compartilhamento do conhecimento. Está inscrito um potencial de emancipação do trabalhador pelas tecnologias e por seu próprio comportamento, que é novo, pois suas habilidades cognitivas o colocariam em um novo patamar político. Por meio da tecnologia, os trabalhadores poderiam compartilhar seus conhecimentos, retomar um sentimento de unidade de classe, o que poderia levar as sociedades a superar a exploração do trabalho e, em consequência, o capitalismo como conhecemos hoje. Conforme análise de Amorim (2012):

Fundamenta-se, nesses termos, uma contradição na análise da sociedade capitalista, pois ao mesmo tempo em que essas lógicas trabalham dentro do mesmo sistema, isto é: obedecem às mesmas leis, o 'capital conhecimento' precisa travestir-se de capital-mercadoria para entrar no processo de circulação. No entanto, por suas especificidades, este 'capital conhecimento' garantiria um isolamento em relação ao caráter perverso do capital; isto permitiria ao conjunto de trabalhos imateriais construir uma resistência política e uma possível transição a uma economia 'comunista do saber'.⁶

Karl Marx, nos Grundrisse, falou do intelecto geral explicando um momento histórico posterior ao seu tempo:

A natureza não constrói máquinas, locomotivas, ferrovias, telégrafos elétricos, máquinas de fiar automáticas, etc. Esses são produtos da indústria humana; material natural transformado em órgãos da vontade humana sobre a natureza, ou da participação humana na natureza. São órgãos do cérebro humano criados pela mão humana; o poder objetificado do conhecimento. O desenvolvimento do capital fixo indica a que grau o conhecimento social geral se transformou em uma força de produção direta, e a que grau, então, as condições do processo da vida social estariam sob controle do intelecto geral e transformadas de acordo com ele. A que grau os poderes da produção social estariam fabricados não apenas na forma de conhecimento, mas como órgãos imediatos da prática social, dos processos da vida real.⁷

Marx já coloca, antes da Era Industrial, um tempo do trabalho dependente da ciência e da tecnologia, quando estaria inscrito um poder intelectual do homem sobre a produção social. Em última instância, o potencial dos homens como supervisores deste processo e,

⁵ LUCARELLI, S. VERCELLONE, C. *The Thesis of Cognitive Capitalism. New research perspectives: an introduction*. In: The thesis of Cognitive Capitalism. New research perspectives. Knowledge Cultures, Addleton Academic Publishers. Disponível em https://www.academia.edu/6177363/The_Thesis_of_Cognitive_Capitalism_New_Research_Perspectives_An_Introduction_with_Carlo_Vercellone_Published_in_Knowledge_Cultures_vol_1_n_4_2013. Acesso em jan. 2015.

⁶ AMORIM, Henrique. *Valor-trabalho e imaterialidade da produção nas sociedades contemporâneas*. Buenos Aires: CLACSO, 2012. P. 31.

⁷ MARX, Karl. Grundrisse. Disponível em https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/Marx_Grundrisse.pdf Acesso em 24 mai. 2015.

assim, conscientes de seu próprio trabalho e emancipados das contradições do modo de produção capitalista.

Para Marx, nos *Grundrisse*, o indivíduo social seria a expressão do intelecto geral (*general intellect*). O acúmulo de forças produtivas abriria a possibilidade política de constituição de uma força social consciente de sua própria condição objetiva. O indivíduo social portador de uma consciência social ou nos termos de Marx de um intelecto geral constituir-se-ia, assim, como sujeito político ativo da transformação do socialismo no comunismo.⁸

Na visão dos teóricos do Capitalismo Cognitivo, de acordo com artigo de Lucarelli e Fumagalli (2010:22), o intelecto geral teria um papel na geração de valor contemporânea. As formas mais flexíveis de produção requereriam uma nova organização produtiva, por meio da introdução das novas tecnologias da informação e da expansão para outros territórios. Este novo modelo de acumulação estaria centrado na valorização do mercado financeiro, cujas condições, para criar receita aos acionistas, seriam demissões, aquisições de novas empresas, terceirização dos serviços e reengenharia dos processos de produção.

Embora a geração do conhecimento pudesse levar alguns a estarem mais emancipados, também cria novas formas de exploração. Há uma impressão de que a economia do conhecimento nos levaria a um outro patamar, como trabalhadores, a ponto de descobrir o nosso potencial em seu todo, ao negar a distinção entre trabalho e capital, pois o trabalho seria o capital.

De acordo com Harvey (apud Lucarelli, Fumagalli, 2010:3), o Capitalismo Cognitivo se baseia na flexibilidade dos processos de trabalho, mercados, produtos e padrões de consumo. É um sistema caracterizado pelo surgimento de novos setores de produção e mercados, bem como novas formas de oferecer serviços financeiros. Mas, sobretudo, um alto potencial de inovação nos campos comercial, tecnológico e organizacional. O Capitalismo Cognitivo transformou a noção de tempo, pois as decisões são mais rápidas e tem proporções globais, devido ao emprego das tecnologias de comunicação.

Eleutério Prado (2012), ao discutir Rosdolsky, diz que, com o amplo desenvolvimento tecnológico da indústria, a teoria de valor de Marx chegaria ao seu limite histórico, pois seria por meio dessa tecnologia que o homem se tornaria sujeito de seu próprio labor e não teria mais seu tempo nem sua força de trabalho roubados pelas forças capitalistas. Estas condições estariam dadas em um regime socialista, no qual “o homem se relacionará cientificamente com o processo de produção” (Rosdolsky apud Prado, 2012:126). Conforme explicação:

⁸ AMORIM, Henrique José Domiciano. *Valor-trabalho e imaterialidade da produção nas sociedades contemporâneas*. Buenos Aires: CLACSO, 2012. P. 45.

Parece claro que Marx designa por ‘intelecto geral’ um complexo estruturado de conhecimentos que, em certo momento, não apenas está disponível para o emprego na produção em geral, mas que se tornou já crucial a determinante de seu modo de organização como um todo. Pode-se dizer mesmo que esse complexo, quando ele amadureceu na história do capitalismo, passa a ter um potencial libertador do trabalho, o qual vem colocar em cheque a dominação do sujeito capital. Eis que esse termo aparece num contexto em que o desenvolvimento das forças produtivas elevou tanto a produtividade do trabalho que a produção assentada na relação de capital – e na relação de valor que lhe é constitutiva – chegou ao seu limite histórico (Haug, 2010).⁹

Prado defende que, enquanto houver relações de subordinação no trabalho, não é possível falar sobre o intelecto geral. Houve sim uma mudança no processo de produção, mas ela não é estrutural, então o intelecto geral estaria funcionando não como uma forma de tornar o trabalhador independente, mas sim como uma nova forma de subjugar esse trabalhador em favor de um modo de produção pós-fordista e neoliberal.

Como as relações de produção dentro do sistema capitalista continuam as mesmas, a classe operária não é mais entendida somente como aquela das linhas de produção industrial. Segundo Ruy Mauro Marini:

A partir do ponto de vista estritamente econômico, a tendência do sistema é aumentar, nunca diminuir, a classe operária, ou seja, aquela categoria social formada por trabalhadores pagos mediante o investimento de capital variável e cuja remuneração é sempre inferior ao valor do produto de seu trabalho.¹⁰

Amorim (2012) explica que, ao formular a teoria do valor, Marx se contrapõe às teorias econômicas clássicas ao “desnaturalizar” as relações capitalistas e colocá-las como resultado de um processo histórico, e não o ponto de partida da humanidade. Isso significa que o trabalho assalariado no capitalismo tem uma forma histórica determinada, não natural, isto é, essa forma de trabalho não parte de um ponto de partida e evolui, ela se desenvolve a partir do momento histórico no qual está inserida. De acordo com o autor, a riqueza na sociedade capitalista é produzida pelos valores gerados nas trocas de mercadorias.

Assim, a riqueza na sociedade capitalista está intrinsecamente ligada à produção de valores, que em um todo são expressões de um valor global. Os valores de troca são, assim, expressões concretas de trabalhos abstratos que ganham dimensão social no momento em que são trocados e podem sê-lo, pois são constituídos por um elemento comum que os faz equivalentes: o trabalho, ou melhor, as quantidades de trabalho nele contida. Não obstante, essa troca entre quantidades de trabalho é efetivada como trocas entre coisas, por isso, não se trocam trabalhos específicos de certos trabalhadores que podem ser identificados no processo de produção, mas sim valores de troca.¹¹

⁹ PRADO, Eleutério F.S. *As interpretações da noção de “intelecto geral” dos Grundrisse*. IN: *Crítica Marxista*. Vol. 34. Fundação Editora da Unesp: 2012. P. 152.

¹⁰ MARINI, Ruy Mauro. “O conceito de trabalho produtivo: nota metodológica”. IN: *Crítica Marxista*. Vol. 34. Fundação Editora da Unesp: 2012. P.129.

¹¹ AMORIM, Henrique. *Valor-trabalho e imaterialidade da produção nas sociedades contemporâneas*. Buenos Aires: CLACSO, 2012. P. 19.

O mesmo autor faz uma crítica ao Capitalismo Cognitivo, no sentido de entender que a teoria é mediada pela figura do indivíduo. Ou seja, a subjetividade do trabalhador está diretamente ligada ao que ele consome, tornando-o um produtor-consumidor politizado. O conteúdo ao qual se tem acesso e se consome criaria o processo de resistência política. Nas palavras do autor “a luta política está, assim, posta no varejo” (2012, p. 32). Nesse sentido, há uma negação das diferenças entre classes sociais, já que o próprio fazer político seria mais fluido, pois o conhecimento das coisas é compartilhado e os sujeitos fazem uso consciente do conhecimento, isto é, em sintonia com os outros trabalhadores.

Capitalistas e trabalhadores são considerados como órgãos funcionais de uma estrutura produtiva. Assim, surge a ideia de que os empresários realizariam um trabalho produtivo, isto é, se a valorização do capital não está mais restrita à produção industrial, mas sim a uma produção do indivíduo social, todos poderiam ser considerados produtivos. Todos produziram em direção à viabilização deste indivíduo social, do coletivo organizado em poder constituinte do comunismo em ato.¹²

Ao pensarmos o trabalho pelo Marxismo, passando pela teoria do valor, temos que qualquer trabalho nas formas de produção capitalistas é destinado a fazer rentável o capital e criar um regime de desigualdade entre a classe operária (assalariados) e o capitalista (detentor dos meios de produção).

Os valores das mercadorias estão na razão direta do tempo de trabalho investido em sua produção e na razão inversa das forças produtivas do trabalho empregado (...) devo sem embargo, aproveitar a ocasião para constatar que, assim como diferem os custos de produção de força de trabalho de diferente qualidade, assim têm que diferir, também, os valores das forças de trabalho aplicadas nas diferentes indústrias. Por consequência, o grito pela igualdade de salários assenta num erro, é um desejo oco, que jamais se realizará (...) Depois do que dissemos, o valor da força de trabalho é determinado pelo valor dos artigos de primeira necessidade exigidos para produzir, desenvolver, manter e perpetuar a força de trabalho.¹³

Marini explica que, “restringir a classe operária aos trabalhadores assalariados que produzem a riqueza material, ou seja, o valor de uso sobre o qual repousa o conceito de valor, corresponde a perder de vista o processo global de reprodução capitalista” (Marini, 2012:129). Se qualquer trabalho, dentro do modo de produção capitalista, produz um valor abstrato de troca, que não corresponde ao valor total da força de trabalho empregada, e gera a mais-

¹² AMORIM, Henrique. *Valor-trabalho e imaterialidade da produção nas sociedades contemporâneas*. Buenos Aires: CLACSO, 2012. P. 35.

¹³ MARX, Karl. *Salário, preço e lucro*. In: *Manuscritos Econômicos-Filosóficos e outros textos escolhidos*. São Paulo, Abril Cultural, 1978. P. 78; 81;82. Coleção Os Pensadores, 2ª Ed.

valia¹⁴, então não é possível dizer que dentro deste sistema a exploração do trabalhador foi superada. A lógica não mudou, as mudanças se deram na organização do trabalho.

Para os fins da Análise do Discurso, a organização reflete o sistema das coisas, os arranjos feitos, e está refletida na linguagem pela ordem sintática. A ordem é a forma material do momento histórico específico, ou seja, o funcionamento das coisas no âmbito político, da materialidade simbólica. De acordo com Orlandi, “parte-se do princípio de que há um real da língua e um real da história, e o trabalho do analista é justamente compreender a relação entre essas duas ordens do real” (1996:45). Nesse sentido, interessa às nossas indagações a ordem do discurso, pois os sentidos são produzidos a partir da relação dos sujeitos com o momento histórico e suas estruturas materiais.

Na análise não é a relação entre, por exemplo, sujeito e predicado (SN e SV) que é relevante, mas o que essa organização sintática pode nos fazer compreender dos mecanismos de produção de sentidos (linguístico-históricos) que aí estão funcionando em termos de ordem significante.¹⁵

Pensando na relação entre ordem e organização e em como ela se reflete na imaterialidade do trabalho, no lugar político do trabalhador contemporâneo e tendo a Análise do Discurso como metodologia, esta pesquisa busca estruturar um olhar possível sobre os discursos empresariais e relacioná-los com os processos de racionalização do trabalho e de culto ao indivíduo, em detrimento da ação coletiva. Partiremos dessa reorganização do trabalho e de uma nova configuração da produção.

2.1 Reconfiguração discursiva do sentido do trabalho

À época pós 1970, os Estados Unidos procuraram reerguer sua economia por conta da crise do petróleo, que teve impacto mundialmente. O padrão-ouro foi abandonado, gerando especulação dos mercados internacionais desenvolvidos. Os novos fluxos de capital, livres do controle dos Bancos Centrais, superaram as barreiras físicas e passaram a investir em outros mercados (Sevcenko, 2001:26-27). Segundo Sevcenko, o poder de ação das grandes

¹⁴ “A diferença em Marx está em caracterizar a força de trabalho como uma mercadoria, como mercadoria por excelência da sociedade capitalista. A força de trabalho, como qualquer outra mercadoria, tem um valor, um valor que é determinado pelo valor nela objetivado, ou seja, uma quantidade de trabalho que permite que ela mesma possa subsistir e se reproduzir enquanto valor de uso do capital, do processo de valorização. Não obstante, o que o capitalista compra é um valor de troca socialmente determinado, mas que não representa o valor global daquela mercadoria. Compra-se força de trabalho e paga-se uma quantidade do trabalho explorado num determinado período de tempo. “O ponto fundamental que se deve ter presente é que o trabalho objetivado na força de trabalho, e que constitui seu valor, é algo inteiramente diverso do trabalho vivo que pode ser extraído daquela mesma força-de-trabalho; e todo o fundamento da produção capitalista reside no fato de que o capitalista pode extrair, de uma força-de-trabalho que tem um certo valor, mais trabalho do que o que está nela objetivado” (*ibidem*: 21-22), o que viria fundamentar uma teoria da mais-valia” (AMORIM, 2012, P. 19-20).

¹⁵ ORLANDI, Eni. *Interpretação: autoria, leitura e efeitos do trabalho simbólico*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996. P. 46.

corporações passou a exercer grande influência sobre os sistemas políticos, os parlamentos, os tribunais e a opinião pública.

O quadro institucional que definiu a estrutura das sociedades democráticas modernas, baseadas na divisão entre os três poderes, mais a ação vigilante da opinião pública, informada em especial pela atividade fiscalizatória da imprensa livre, já não dá conta de controlar um poder econômico que escapa aos seus limites institucionais e históricos.¹⁶

Os efeitos da internacionalização dos capitais começaram a ser vividos no Brasil com intensidade no começo dos anos 1990. No período, inicia-se aqui o Toyotismo que, diferente da lógica taylorista-fordista¹⁷, incorpora à racionalidade capitalista “as *variáveis psicológicas* do comportamento operário, que procura desenvolver por meio dos mecanismos de comprometimento, que aprimoram o controle do capital na dimensão subjetiva” (Antunes, 2004:344-345).

O Toyotismo surge para reconfigurar a divisão internacional do trabalho, devido à expansão de empresas multinacionais em países fora do eixo até então predominante. Com a possibilidade de ter filiais em todas as capitais mundiais, as empresas passaram a ter grande poder de intervenção nas políticas estatais. Interferem diretamente na autonomia do Estado e, em troca, concedem isenções, favores e desenvolvimento em produtos e serviços. Segundo Antunes (2009):

Ele (o Toyotismo) se fundamenta num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços. Desenvolve-se em uma estrutura produtiva mais flexível, recorrendo frequentemente à desconcentração produtiva, às empresas terceirizadas, etc. Utiliza-se de novas técnicas de gestão da força de trabalho, do trabalho em equipe, das “células de produção”, dos “times de trabalho”, dos grupos “semiautônomos”, além de requerer, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores.¹⁸

¹⁶ SEVCENKO, Nicolau. *A corrida para o século XXI : no loop da montanha-russa*. São Paulo: Companhia das Letras, 2001. P. 30.

¹⁷ “De maneira sintética, podemos indicar que o binômio taylorismo/fordismo, expressão dominante do sistema produtivo e de seu respectivo processo de trabalho, que vigorou na grande indústria, ao longo praticamente de todo o século XX, sobretudo a partir da segunda década, baseava-se na produção em massa de mercadorias, que se estruturava a partir de uma produção mais homogeneizada e enormemente verticalizada (...) uma linha rígida de produção articulava os diferentes trabalhos, tecendo vínculos entre as ações individuais das quais a esteira fazia as interligações, dando o ritmo e o tempo necessários para a realização das tarefas (...) Para o capital, tratava-se de apropriar-se do *savoir-faire* do trabalho, ‘suprimindo’ a dimensão intelectual do trabalho operário, que era transferida para as esferas da gerência científica”. ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009. P. 38-39.

¹⁸ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009. P. 54.

Sevcenko destaca a relevância da revolução tecnológica, que teria ocasionado essa *fase informacional* que menciona Antunes. Com a especulação financeira e a abertura dos mercados às multinacionais, a expansão da tecnologia e o acesso a ela cresceram de maneira inédita. “A multiplicação, num curtíssimo intervalo, de redes de computadores, comunicações por satélite, (...), desencadeou uma revolução nas comunicações, permitindo uma atividade especulativa sem precedentes” (Sevcenko, 2001:28).

O advento do toyotismo, a revolução tecnológica e a possibilidade de ultrapassar fronteiras das empresas multinacionais foram determinantes para o desmonte dos direitos trabalhistas, especialmente nos países de economia mais frágil, os do terceiro mundo, cujos governos viram nas facilidades do capital financeiro uma oportunidade de desenvolvimento.

Esse movimento resultou em drásticas mudanças na organização do trabalho. Antunes trabalha com a ideia de que o capital iniciou uma reorganização do processo produtivo e criou um culto ao indivíduo em detrimento à atuação coletiva (Antunes, 2009:50). Aparentemente, o trabalhador contemporâneo, por utilizar basicamente suas competências intelectuais em seu trabalho, e não produzir uma mercadoria física, seria um sujeito cujas habilidades pessoais, teoricamente, deslocariam sua subordinação ao capital a um novo patamar político e social.

O culto às qualidades individuais permitiu às corporações absorver relativamente as demandas políticas dos trabalhadores e tirar o poder dos sindicatos. Novas formas de administração, que dispensam a padronização e valorizam as qualidades pessoais, foram consolidadas.

Esse cenário altera a visão de que a produção de “coisas” dentro de uma “fábrica” é o principal motor do lucro. Naomi Klein observa que, por volta dos anos 1980, surgem nos Estados Unidos empresas como a Nike e a Microsoft, duas corporações, entre muitas a aparecerem, que entendiam o seu principal produto como a “imagem de suas marcas” (Klein, 2002:28). “Seu verdadeiro trabalho não estava na fabricação, mas no marketing. Essa fórmula, desnecessário dizer, mostrou-se imensamente lucrativa” (*Ibidem*, 2002:28). Essa possibilidade de vender antes mesmo de produzir gera uma reorganização do trabalho. Conforme Antunes:

O trabalho imaterial no interior da grande indústria possui uma interseção clara entre a esfera da subjetividade do trabalho (seu traço mais propriamente intelectual e cognitivo) e o processo produtivo, que obriga frequentemente o trabalhador a “tomar decisões”, “analisar as situações”, oferecer alternativas frente a ocorrências inesperadas. O operário deve converter-se num elemento de “integração cada vez mais envolvido na relação equipe/sistema”, expressando uma capacidade de ativar e gerar a cooperação produtiva.¹⁹

¹⁹ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009. P. 127.

É nesse cenário que se consolidam novos discursos corporativos, no intuito de apoiar as empresas a absorver as reivindicações políticas dos trabalhadores, que serviram, entre outras coisas, para abrandar o poder de pressão dos sindicatos e trazer para dentro das empresas parte de reivindicações históricas dos trabalhadores. Segundo Sevcenko,

A situação se reconfigurou assim: se não se anularem as garantias sociais e o poder de pressão dos sindicatos e associações civis, os quais insistem em defender salários, direitos contratuais, condições de trabalho e cautelas ecológicas, a alternativa é a evasão pura e simples das empresas, o desemprego e o conseqüente colapso de um Estado sobrecarregado, incapaz tanto de pagar suas dívidas como de atender às demandas sociais. As grandes empresas podem, desse modo, obrigar o Estado a atuar contra a sociedade, submetendo ambos, Estado e sociedade, aos seus interesses e ao seu exclusivo benefício.²⁰

De acordo com Luciano Coutinho (1997), a globalização transforma a relação entre empresas e trabalhadores. Estruturas hierarquizadas tenderiam a abrir espaço para uma intensa comunicação organizacional e à participação dos trabalhadores em processos de decisão.

O autocontrole dos processos industriais pelos trabalhadores ganhará expressão pela própria natureza dos novos processos industriais. Tudo isso significa uma mudança substancial na organização das empresas. Será necessário que os sistemas de gestão respondam a essa necessidade técnica de maior participação do trabalho, em todos os níveis, e da cooperação com os fornecedores através de sistemas participativos novos, ainda não experimentados.²¹

Esses discursos empresariais que aparentemente valorizam qualidades individuais do trabalhador, de fato, servem como ferramenta para estimular os trabalhadores e aumentar sua produtividade, e tomaram forma por meio de estratégias de comunicação e administração.

Paul Du Gay (1996:29), em uma discussão sobre G.H Mead, diz que a linguagem é o elemento mais importante para a determinação de atitudes subjetivas, pois é pela linguagem que as pessoas internalizam as atitudes dos grupos aos quais pertencem e se formam como indivíduos. Há aqui uma filiação teórica à Análise do Discurso e àquilo que essa teoria define como sendo as formações discursivas, que seriam, segundo Orlandi (2006) a projeção, na linguagem, das formações ideológicas. Ou seja, “as palavras, expressões, proposições, adquirem seu sentido em referência às posições dos que as empregam” (Orlandi, 2006:11-31).

Para essa teoria, a linguagem é concebida como não transparente, ou seja, os sentidos não estão nas palavras em si, mas nas relações com a história; a língua precisa se inscrever na história para significar. Daí as formações discursivas, que correspondem a uma posição do

²⁰ SEVCENKO, Nicolau. *A corrida para o século XXI : no loop da montanha-russa*. São Paulo: Companhia das Letras, 2001. P. 31.

²¹ COUTINHO, Luciano In KUNSCH, Margarida Maria Krohling. *Relações Públicas e Modernidade: novos paradigmas na comunicação organizacional*. 3ª ed. São Paulo: Summus, 1997, p. 139.

sujeito, produzidas de acordo com as condições materiais de existência, como Estado e instituições. Isso quer dizer que os sentidos não existem em si mesmos e, por isso, a linguagem, muitas vezes, cumpre esta função de representar a ideologia do sujeito, tornando os sentidos evidentes.

Quanto ao sujeito ideológico que o reduplica, ele é interpelado – constituído sob a evidência da constatação que veicula e mascara a “norma” identificadora: “um soldado francês não recua” significa, portanto, “se você é um verdadeiro soldado francês, o que de fato, você é, então você não pode/deve recuar”. Deste modo, é a ideologia que através do hábito e do uso, está designando ao mesmo tempo o que é e o que deve ser e isso, às vezes, por meio de desvios linguisticamente marcados entre a constatação e a norma e que funcionam como um dispositivo de “retomada do jogo”. É a ideologia que fornece as evidências pelas quais todo mundo sabe o que é um soldado, um operário, um patrão, uma fábrica, uma greve, etc., evidências que fazem com que uma palavra ou enunciado “queiram dizer o que realmente dizem” e que mascaram assim sob a transparência da linguagem aquilo que chamaremos o *caráter material do sentido* das palavras e dos enunciados.²²

O mesmo autor, ao expor os conceitos do historiador Conal Condren sobre o conceito de escritório, expõe a dificuldade de significar o conceito do escritório na contemporaneidade, em termos de liberdade e resistência. Nas concepções modernas, liberdade é compatível à disciplina e à submissão às autoridades, pois pressupõe subordinação.

Isso acontece porque o exercício dos julgamentos éticos e morais do escritório não acontecem na esfera subjetiva do que seria liberdade, mas são escolhas do indivíduo em favor de uma persona exterior, que seria sua persona no trabalho, sujeita à hierarquia. De acordo com Condren, “as liberdades individuais são as funções exercidas pela obrigação” (Condren apud Du Gay, 2007:104-105) e isso inclui obrigação a autoridades específicas.²³

Nesse sentido, é pela linguagem administrativa e comunicacional, expressa no sentido de anular as diferenças entre trabalhadores e patrões e para sedimentar essa ideologia de que

²² PÊCHEUX, Michel. *Semântica e Discurso: uma crítica à afirmação do óbvio*. 5.ed. Campinas: editora da Unicamp, 2014. P. 145.

²³ “Thus, in his remarkable study of the language of ‘Office’ in seventeenth century political argument, the historian Conal Condren (1997) indicates how and why it is difficult, if not impossible, to make defence of office in early modern political argument register in terms of modern expressivist understandings of liberty and resistance. Rather, he is careful to show how early modern conceptions of ‘liberty, discipline and submission to authority’ were entirely ‘compatible, closely related notions’ (1997: 462). In arguing that liberty of office presupposes subordination to a higher authority, Condren also suggests, with Hobbes foremost in mind, that the modern depiction of subaltern status and moral autonomy as mutually exclusive, and the consequent dismissal of the ethics of office as morally bankrupt, is politically disabling, particularly so when it comes to exploring civil ethics of state (Condren, 2002: 70–2). This is an important point, one with much contemporary relevance, as I will indicate towards the end of the chapter. For Condren (2004) ethics of office may well involve the exercise of judgement but such judgements are not personal in the sense of being about the free and full exercise of an individual’s authentic moral conscience or ‘self’; rather, they are choices facing individuals as the embodiment of a distinctive persona – an official. When it comes to office, Condren suggests, ‘allowable liberties are the functions of obligations’ (1997: 472), including obligations to specified authority.” DU GAY, Paul. *Organizing Identity*. SAGE Publications Ltd: Londres, 2007. P. 104-105.

as empresas poderiam comportar a vida política e social dos indivíduos, que estão postas essas relações de poder entre empregadores e empregados.

3. A materialidade da linguagem

Como dito anteriormente, o objetivo deste trabalho é observar como, pelo discurso, o trabalhador se significa como sujeito institucional que reforça sua atuação individual e enfraquece o fazer político. O corpus de análise será a publicação Guia Você S/A – As Melhores Empresas para Você Trabalhar, edições de 2011 a 2013, mais especificamente o que é textualizado sobre o Google, um dos maiores exemplos do atual discurso que sintetiza essa atuação da empresa, como instituição, na vida política e na significação dos sujeitos. Daí nosso interesse pela materialidade da linguagem, ou seja, aquilo que a faz significar pela sua historicidade.

3.1 O Guia Você S/A

O Guia Você S/A – As Melhores Empresas para Você Trabalhar é uma publicação da Editora Abril, um dos maiores grupos de mídia do Brasil. De acordo com a descrição,

O Guia ‘As Melhores Empresas Para Você Trabalhar’ traz a maior pesquisa organizacional do Brasil, reconhecendo as melhores práticas em gestão de pessoas. Com uma metodologia desenvolvida em parceria com a FIA-USP, cada empresa foi visitada para elegermos as 150 melhores do ano!²⁴

Apenas essa breve descrição já deixa marcas de que a publicação, por meio do discurso científico, retoma, pela linguagem, os novos discursos corporativos de inclusão das expectativas do funcionário nos objetivos da empresa, que podemos indicar na expressão “*melhores práticas em gestão de pessoas*”. No sentido que está transparente (conforme será explicado abaixo), isso significa que a corporação está preocupada em gerir pessoas, porque a forma como essas pessoas se sentem em relação ao local de trabalho importa à organização. Exatamente por dar essa importância às pessoas, as empresas são premiadas.

De fato, esse sentimento de pertencimento à empresa importa, mas não por um espírito corporativo de *benevolência*, e sim, como veremos ao longo desta argumentação, porque é importante para o modo de produção capitalista contemporâneo que esse empregado se sinta dentro de um sistema de troca igualitária: o salário pelo trabalho e, se o trabalho for bem feito, um salário maior. Ao se sentir dentro deste sistema e acreditar em seu próprio mérito, o

²⁴ Loja Abril. Disponível em < <http://loja.abril.com.br/Guia-Voce-S-A---EXAME-Melhores-Empresas-Para-Voce-Trabalhar-2012-487367/p>>. Acesso em 09/12/2013.

funcionário auxilia na valorização de seu próprio trabalho e nos lucros da empresa, não dele mesmo.

Na segunda oração, vem a validação do discurso pela ciência. A formulação de rankings específicos apenas reitera as relações entre capital e trabalho com a significação do trabalho imaterial e da terceirização internacional do trabalho dentro de um determinado momento histórico do capitalismo.

De acordo com Orlandi (2012:24-25), a teoria do discurso é a teoria de determinação histórica dos processos semânticos, ou seja, o discurso é o efeito dos sentidos produzidos pelos sujeitos na história. Segundo a leitura de Pêcheux feita pela autora, não há ideologia sem sujeito e nem sujeito sem ideologia. E o processo de constituição ideológica acontece na relação entre o inconsciente e a identificação do sujeito com aquilo que o significa. Na composição dessa significação, entram também as condições de produção desse sujeito.

Nos efeitos ideológicos está a transparência da linguagem, ou seja, são produzidas evidências no discurso, que na verdade são resultados das representações sociais próprias das condições materiais de existência. Isso quer dizer que, no discurso, há “o projeto totalizante de um sujeito, projeto este que o converte em autor” (Orlandi, 2012:73). Ainda segundo a autora:

A evidência do sujeito, ou melhor, sua identidade, esconde que esta resulta de uma identificação, que é o que constitui sua interpelação. Essa interpelação, que se dá pela ideologia, produz o sujeito sob a forma de sujeito de direito (jurídico) que, historicamente, corresponde à forma-sujeito do capitalismo: sujeito ao mesmo tempo autônomo (e, logo, responsável) e determinado por condições externas.²⁵

Como a linguagem é resultado de uma série de fatores que se interligam, quais sejam o materialismo histórico, a linguística e a teoria do discurso²⁶, ela produz diversos sentidos, ao mesmo tempo, para sujeitos de diversos lugares sociais. Devido a essa multiplicidade de sentidos, tem-se que a linguagem origina diferentes objetos de conhecimento, não apenas um, visto de diversas perspectivas.

Quanto à produção do discurso, que posiciona o sujeito falante em relação a seus interlocutores, Orlandi explica a existência de dois grandes processos fundamentais: o parafrástico e o polissêmico. O primeiro representa a matriz da linguagem e permite a produção dos mesmos sentidos sob várias formas; já o segundo atesta a possibilidade de múltiplos sentidos e representa a fonte da linguagem. A coexistência de ambas as formas

²⁵ ORLANDI, Eni Pulcinelli. *Discurso & Leitura*. São Paulo: Cortez, 2012. P. 75.

²⁶ De acordo com Orlandi, o materialismo histórico seria a teoria das formações sociais; a linguística, a teoria dos mecanismos sintáticos e processos de enunciação e a teoria do discurso, a teoria de determinação histórica dos processos semânticos (Orlandi, 2012:19)

marca a tensão da linguagem. A expressão é marcada por aquilo que já está posto e institucionalizado e, ao mesmo tempo, cria novos objetos para serem legitimados nos domínios da multiplicidade.

Nas palavras de Orlandi, “a polissemia é o conceito que permite a tematização do deslocamento daquilo que na linguagem representa o garantido, o sedimentado” (2012:25). Isso representa uma das questões fundamentais da linguagem, que é social e historicamente construída: o texto muda de sentidos, mesmo que a linguagem permaneça a mesma. Por isso, os sentidos literais não podem ser estabelecidos ao se analisar um discurso.

Dito isto, ao analisarmos o texto sobre o Google elaborado pelo Guia, temos um sentido contraditório devido à própria macroestrutura das relações capitalistas, na qual o detentor dos meios de produção sempre vai lucrar mais do que o trabalhador. Este é um fator estrutural do capitalismo.

A chamada da publicação do ano 2013 sobre o Google diz “Google: o sonho de qualquer nerd” e o motivo apresentado “é a alta identificação do time com os valores da empresa, cujo índice alcançou 94%” (2013:255). O Guia mensura a satisfação do funcionário ao estabelecer critérios que são levados em consideração no momento da aplicação da pesquisa de campo, como “se estão satisfeitos e motivados” ou “se acreditam ter desenvolvimento”.

Dessa forma, o Guia cria sentido para essa reorganização corporativa, que supostamente une os interesses de patrões e empregados, e valida esse discurso utilizando a ciência. Ao tomar Thomas Kuhn como referência, vemos que a ciência obedece a certas regras de um sistema maior. A resistência dos cientistas em admitir e conviver com métodos diferentes dos estabelecidos reflete crenças estruturais, sem relação direta com os métodos de decifrar a natureza, concebidos pela ciência tradicional (Kuhn, 2011:92).²⁷

Exatamente por isso, métodos científicos podem e são utilizados, muitas vezes, para fazer política e aplacar tensões das relações de poder, como por exemplo, as tensões entre o empregador e os empregados. Ao recorrer ao discurso da ciência, é ainda mais fácil naturalizar o sentido contraditório de interesses iguais, dos patrões e empregados, visto que isso não é possível devido à própria estrutura capitalista. De acordo com Ellen Meiksins Wood:

A disposição de poder entre o capitalista e o trabalhador, como indivíduos, tem como condição a configuração política da sociedade como um todo – o balanço de

²⁷ “O próprio fato de que, frequentemente, uma novidade científica significativa emerge simultaneamente em vários laboratórios é um índice da natureza fortemente tradicional da natureza normal, bem como da forma completa com a qual essa atividade tradicional prepara o caminho para sua própria mudança” (KUHN, 2011: 92)

forças das classes e o poder do Estado que permitem a expropriação do produtor direto, a manutenção da propriedade privada absoluta por parte do capitalista e o controle deste sobre a produção e a acumulação.²⁸

Se isso faz parte da estrutura capitalista, os interesses de patrões e empregados, mesmo em uma empresa como o Google que, de acordo com o Guia, dá total autonomia para que o funcionário monte seu plano de desenvolvimento e ainda R\$ 16 mil para financiar cursos de especialização, ainda são diferentes, pois o empregador acumula mais capital e o empregado é explorado e alienado de seu trabalho. Isso não mudou.

Em um texto recente, do *blog* “Curiosidade de terra”, intitulado “Ex-funcionários revelam as dez piores coisas de se trabalhar no Google”, são colocadas questões de insatisfação de quem já trabalhou na companhia estadunidense. Entre os motivos, estão:

O Google pode se dar ao luxo de contratar os melhores formandos das melhores universidades dos EUA para realizar funções básicas, como remover vídeos do YouTube. A remuneração obviamente é boa, mas a satisfação profissional é nula.

Pode parecer estranho, mas trabalhar lá não é tão diferente de um ambiente corporativo comum, em escritórios comuns. “É fácil ser promovido se você trabalhar nos projetos certos e promover seu trabalho da forma certa”, explica um ex-funcionário.²⁹

A formulação “[p]ode parecer estranho, mas trabalhar lá não é tão diferente de um ambiente corporativo comum, em escritórios comuns” mostra a tensão existente nas relações empregador *versus* empregados, por meio da linguagem. Aqui, há a construção de novos sentidos para o mesmo objeto, em contraposição à institucionalização do Google como “a melhor empresa para se trabalhar”. E assim acontece em muitos *blogs* e fóruns de internet que colocam em evidência as contradições da exploração do trabalho, as quais estão presentes mesmo na melhor empresa para se trabalhar, devido à estrutura do capitalismo.

A conjunção *mas*, no excerto comentado acima, rompe com o sentido cristalizado de que trabalhar no Google seria diferente de trabalhar em outras empresas. Isso seria a evidência do sentido que trabalhar no Google traz para o consenso: o Google seria um local que ressignifica o trabalho, tornando-o um motivo de felicidade e liberdade para o empregado. Esse funcionário não seria um qualquer, ele tem benefícios especiais, pode empreender em seu trabalho, dar ideias, fazer escolhas e ser reconhecido por isso dentro da estrutura. Ele pode, enfim, trabalhar em seu próprio benefício e não só pelos objetivos da empresa. Ele seria

²⁸ WOOD, Ellen Meiksins. *The separation of the economic and the political in capitalism*. New Left Review, v.I, n.127, Maio-Junho 1981. P. 68.

²⁹ “Ex-funcionários revelam as 10 piores coisas sobre o Google”. In: *Curiosidades da Terra*. Disponível em <http://curiosidadeterra.blogspot.com.br/2013/11/ex-funcionarios-revelam-as-10-piores_6400.html>. Acesso em 09/12/2013.

responsável por sua própria ascensão financeira e social, a partir de seus próprios talentos, pois o Google concederia este espaço.

O estranhamento se daria justamente quando o autor reconhece que o Google é como um escritório comum, onde a relação entre funcionários e patrões acontece nas mesmas bases já fundamentadas pelo próprio sistema capitalista: o patrão ordena, o empregado obedece, a empresa lucra e o salário do empregado jamais será igual ao lucro da empresa, sempre inferior. A conjunção *mas* é exatamente o que rompe com o sentido estabelecido do Google e traz a opacidade, colocando em jogo um outro sentido para este ambiente de trabalho. Um sentido de trabalho no qual o empregado trabalha e a empresa lucra, sem ênfase na ideia de liberdade e felicidade.

Fica claro que nos textos de fóruns de internet retoma-se a polissemia, enquanto no Guia está a paráfrase. No Guia, está produzido o sentido de que o Google é a melhor empresa para se trabalhar, porque tem avançadas práticas de gestão de pessoas e funciona a favor do funcionário. Já no texto do fórum, isso é questionado ao colocar em xeque a capacidade do Google de, realmente, valorizar a felicidade do empregado ou de ser uma empresa que objetiva lucrar, um objetivo bem anterior ao de ter funcionários felizes. Ou seja, abre-se interpretação ao sentido já estabelecido do Google, conforme os recortes a seguir do Guia e do fórum, respectivamente em:

Na previdência privada, a empresa deposita no Googleprev um valor equivalente a 5% do salário, mesmo que o profissional não contribua. Se contribuir, o Google faz um aporte no mesmo valor, até o limite de 12% do valor do salário. Usa óculos? Por ano, 450 reais podem ser usados para lentes ou novas armações. Vai malhar? Reembolso de 180 reais por mês. Teve filho? Os novos pais recebem 600 reais para as despesas com alimentação nos primeiros 90 dias do bebê.³⁰

E em:

Para a maioria dos funcionários que já passaram pelo Google, a probabilidade é significativa de nunca terem realizado nenhum projeto grande dentro da empresa. O Google é quase uma máquina de imprimir dinheiro graças ao sucesso do AdWords, mas tudo indica que você será apenas uma simples pessoa polindo e engraxando esta máquina.³¹

A linguagem textualiza os conflitos próprios do capital, por meio dos sentidos produzidos pelos trabalhadores. É neste conflito trazido pelo *mas* do texto do fórum que está a tensão entre o que é uma formação ideológica (o Google como um local de "trabalho livre" e

³⁰ OHL, Murilo. *Google: Dinheiro muito além do salário*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2012, São Paulo, p. 229, setembro 2013.

³¹ "Ex-funcionários revelam as 10 piores coisas sobre o Google". In: *Curiosidades da Terra*.. Disponível em < http://curiosidadeterra.blogspot.com.br/2013/11/ex-funcionarios-revelam-as-10-piores_6400.html>. Acesso em 26/05/2015.

de “sujeitos livres”) e o novo sentido atribuído a este espaço pelo falante (o mesmo Google como um local comum de trabalho, com as mesmas relações de subordinação). Há um conflito entre o sentido dominante e aquele dado pelo sujeito ex- funcionário do Google.

A este sentido dominante, Pêcheux deu o nome de interdiscurso, que seria “‘todo o complexo com dominante’ das formações discursivas, esclarecendo que também ele é submetido à lei de desigualdade-contradição-subordinação que, como dissemos, caracteriza o complexo das formações ideológicas” (Pêcheux, 2014:149). A tensão das formações discursivas estaria justamente em questionar a objetividade material lançada pelo interdiscurso, a qual determina que “algo fala sempre antes, em outro lugar e independentemente, isto é, sob a dominação do complexo das formações ideológicas” (*Ibidem*, 2014:149). Desta forma, esses muitos discursos sobre o Google não são autônomos, há regras por trás das falas que são questionadas a partir deste pressuposto ideológico do trabalho livre.

Concluiremos este ponto dizendo que o funcionamento da ideologia em geral como interpelação dos indivíduos em sujeitos (e, especificamente, em sujeitos de seu discurso) se realiza através do complexo das formações ideológicas (e, especificamente, através do interdiscurso intrincado neste complexo) e fornece “a cada sujeito” sua “realidade”, enquanto sistemas de evidências e de significações percebidas – aceitas – experimentadas.³²

A naturalização de uma ideologia do capital, para absorver as reivindicações dos trabalhadores, por meio da linguagem, só mostra a tensão política ainda existente nas relações de trabalho. Essa naturalização da empresa “do bem” cria uma transparência dos sentidos e oculta as lutas históricas dos trabalhadores por direitos e emancipação. A seguir, analisaremos os efeitos desse discurso na produção dos sentidos e essa relação com a apatia política dos trabalhadores em relação às corporações.

3.2 O sujeito do trabalho na contemporaneidade

No começo da década de 1960, o mundo assistiu à ascensão do neoliberalismo, isto é, ao desmonte do Estado com transferência das responsabilidades sociais à iniciativa privada. Viu-se em paralelo uma forte atuação de sindicatos na mobilização dos trabalhadores por maior participação nas decisões da empresa e no lucro.

³² PÊCHEUX, Michel. *Semântica e Discurso: uma crítica à afirmação do óbvio*. 5.ed. Campinas: editora da Unicamp, 2014. P. 149.

Esta transformação aconteceu em meio a uma quebra das fronteiras nacionais. As empresas passaram a atuar globalmente, por meio de suas filiais. Isso foi possível graças à revolução tecnológica, em curso à época, que permitiu a utilização das formas de comunicação disponíveis por governos e órgãos privados.

Houve, então, uma grande crise do capital no sentido de não conseguir lidar com as reivindicações que surgiam dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, com as disputas entre grandes grupos empresariais. Antunes (2008) explica:

Opondo-se ao contra-poder que emergia das lutas sociais, o capital iniciou um processo de reorganização das suas formas de dominação societal, não só procurando reorganizar em termos capitalistas o processo produtivo, mas procurando gestar um projeto de recuperação da hegemonia nas mais diversas esferas da sociabilidade. O fez, por exemplo, no plano ideológico, através do culto de um *subjetivismo* e de um ideário fragmentador que faz apologia ao individualismo exacerbado contra as formas de solidariedade e de atuação coletiva e social (Bihar, 1998).³³

E, neste cenário, surge uma nova forma de sujeito, mais conectado com suas habilidades individuais. Em *Consumption and Identity at work*, Paul Du Gay faz uma discussão acerca da nova identidade do trabalhador. Ao cruzar as ideias de outros autores, ele fornece uma linha de pensamento segundo a qual o mundo do trabalho entrou em uma crise de identidade na globalização, após a intensificação de movimentos sociais diversos, a exemplo do negro e do feminista. Movimentos como esses alteraram a forma como a economia é enxergada, ao colocar em xeque o modelo do operário que era tradicionalmente um homem, branco, provedor da casa. A mão de obra feminina entrou em um mercado já tomado pelo setor de serviços e com uma nova organização global de compra e venda.

Essas mudanças resultaram no questionamento das bases do trabalho e da imagem do trabalhador que eram, em aparência, imutáveis. Isso mostrou que a categoria “econômico” “é culturalmente e historicamente maleável e, além disso, qualquer identidade econômica estabelecida é uma identidade contingente” (Du Gay, 1996:1).

Essa formação pode ser explicada ao analisarmos o lugar político a partir do qual os sujeitos significam e quais são suas filiações discursivas. Deve-se ter em mente que nós estabelecemos sentidos ao discurso de acordo com a nossa própria posição de sujeitos políticos, enquanto sujeitos de um determinado momento histórico.

Assim, é preciso tirar do sentido de “ideia” a forma totalizante do sujeito, porque a ideia é a aparência de um contexto histórico e político determinado daquele sujeito. No artigo

³³ ANTUNES, Ricardo. *O trabalho e seus sentidos*. Confluências: Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito, v. 10, 2008, P. 43. Disponível em <http://www.confluencias.uff.br/index.php/confluencias/article/view/12/3> . Acesso em ago. 2014.

“Nativo Relativo” (2002), que debate a função da antropologia, Viveiros de Castro explica que não há mundo pronto a ser visto e analisado, há um contexto antes das ideias, dentro de um cenário econômico, ecológico, político e social.

Não se trata, tampouco, de reduzir a antropologia a uma série de ensaios etnossociológicos sobre visões de mundo. Primeiro, porque não há mundo pronto para ser visto, um mundo antes da visão, ou antes, da divisão entre o visível (ou pensável) e o invisível (ou pressuposto) que institui o horizonte de um pensamento. Segundo, porque tomar as ideias como conceitos é recusar sua explicação em termos da noção transcendente de contexto (ecológico, econômico, político etc.), em favor da noção imanente de problema, de campo problemático onde as ideias estão implicadas.³⁴

Este autor problematiza o lugar do sujeito dentro de seu contexto social e político. Os conceitos formulados pelos sujeitos, que são eventos intelectuais e não deveriam ser naturalizados, expressam as ideias e os problemas da razão daquele determinado grupo, daquilo que esses sujeitos consideram real. A noção de conceito aqui é a de que ele é uma invenção filosófica e está em acordo com o momento histórico e contexto sociopolítico nos quais está incutido.

Dito de outra forma, os conceitos formados por determinada cultura não refletem uma forma universal de conhecimento e os problemas são ali postos pela própria cultura e as intersecções entre as relações sociais de parentesco, políticas, religiosas, entre outras.

Em texto de Stuart Hall, temos que os seres humanos, por serem interpretativos, colocam seus sentidos no mundo por meio da ação social. Essas ações instituem sentidos diversos, expressos em códigos e condutas que significam o meio onde vivem os sujeitos. Nesse sentido, toda ação social é cultural e ideológica.

A ação social é significativa tanto para aqueles que a praticam quanto para os que a observam: não em si mesma, mas em razão dos muitos e variados sistemas de significado que os seres humanos utilizam para definir o que significam as coisas e para codificar, organizar e regular sua conduta uns em relação aos outros. Estes sistemas ou códigos de significado dão sentido às nossas ações. Eles nos permitem interpretar significativamente as ações alheias. Tomados em seu conjunto, eles constituem nossas “culturas”. Contribuem para assegurar que toda ação social é “cultural”, que todas as práticas sociais expressam ou comunicam um significado e, neste sentido, são práticas de significação.³⁵

Ao colocar a cultura sob uma perspectiva substantiva, isto é, “o lugar da cultura na estrutura empírica real e na organização das atividades, instituições e relações culturais na

³⁴ VIVEIROS DE CASTRO, Eduardo. *O nativo relativo*. Mana. Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, Apr. 2002. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-93132002000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 28 de agosto de 2014. P. 123.

³⁵ HALL, Stuart. A centralidade da cultura: notas sobre as revoluções culturais do nosso tempo. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 22, nº 2, p. 15-46, jul./dez. 1997. Disponível em http://www.gpef.fe.usp.br/teses/agenda_2011_02.pdf. Acesso em ago. 2014.

sociedade, em qualquer momento histórico particular” (*Ibidem*, 1997), Hall fala sobre uma revolução cultural, no sentido de uma nova organização social formada com o desenvolvimento das tecnologias e após a revolução da informação.

Orlandi (2003), por seu lado, dialoga com essa ideia na medida em que fala de um discurso sedimentado, com bases empresariais, sobre o qual está a ideia do sujeito “informado” ou “desinformado”, dentro da lógica do consumo. Ou seja, este sujeito é um consumidor, vinculado à ideia de informação e não ao simbólico, pelo qual ele iria significar sua existência, por sua história e formação social.

Alia-se a esta característica o fato de que é um discurso de fortes características político-administrativas, embora se sustente em argumentos que procuram autorizar-se a partir de sua cientificidade (ciência econômica, física, biológica, ambientalista e muitas outras). Este discurso explora assim menos os processos e relações e mais as consequências e resultados. Em geral, traz ainda uma carga enorme de preâmbulos que dispõe seu consumidor ao efeito de uma grande quantidade de “informações” presumivelmente necessárias. Desliza facilmente para preconceitos (que pretende eliminar), muitas vezes para a nostalgia de um mundo idealizado e afeta o óbvio – próprio do sistema capitalista - de uma grande importância e necessidade. O jogo mais forte se dá entretanto na articulação entre as dimensões conceptual, tecnológica e administrativa. Se, de um lado, o imediatista, afeta o sujeito na direção do comportamento, de outro, pende resolutamente para o investimento da “racionalidade” empresarial, administrativa.³⁶

Nesse cenário, surge uma indústria cultural forte, que se tornou um elemento de mediação dos processos culturais desta nova sociedade, pois foi, e ainda é, a grande responsável por circular e trocar informações entre as pessoas, globalmente.

Para retomar Hall, temos que a mídia é “ao mesmo tempo, uma parte crítica na infraestrutura material das sociedades modernas e, também, um dos principais meios de circulação das ideias e imagens vigentes nestas sociedades” (Hall, 1997: 2). Por isso, é uma estrutura que sustenta “os circuitos globais de trocas econômicas dos quais depende todo o movimento mundial de informação, conhecimento, capital, investimento, produção de bens, comércio de matéria prima e marketing de produtos e ideias” (*Ibidem*, 1997: 2).

Essas formas de comunicação possibilitaram uma nova apreensão da noção de tempo e de espaço, pois ultrapassam barreiras físicas e fronteiras nacionais. Isso também criaria uma certa tendência à homogeneização cultural, pois se a mídia é responsável por transmitir valores corporativos, o mais lógico seria que todos absorvessem esses valores da mesma forma. No entanto, não é assim que acontece.

³⁶ ORLANDI, Eni. O futuro dos recursos. MultiCiência, Campinas, v. 1, 2003. Disponível em https://www.multiciencia.unicamp.br/artigos_01/A5_Orlandi_port.PDF. Acesso em ago. 2014.

É, de fato, difícil negar que o crescimento das gigantes transnacionais das comunicações, tais como a CNN, a Time Warner e a News International tende a favorecer a transmissão para o mundo de um conjunto de produtos culturais estandarizados, utilizando tecnologias ocidentais padronizadas, apagando as particularidades e diferenças locais e produzindo, em seu lugar, uma ‘cultura mundial’ homogeneizada, ocidentalizada. Entretanto, todos sabemos que as consequências desta revolução cultural global não são nem tão uniformes nem tão fáceis de ser previstas da forma como sugerem os ‘homogeneizadores’ mais extremados.³⁷

Em cada local, as informações são absorvidas de uma forma determinada pelos sujeitos que ali vivem e interagem. A uniformização não é possível. De qualquer forma, há, sim, novas forças em movimento com esse alcance da comunicação, o que altera as percepções das pessoas em relação à sua posição no mundo. Nesse ambiente de intensas trocas, a cultura passa a ser mais dinâmica em relação a outros momentos históricos. Sobre isso, disserta Hall:

Não deve nos surpreender, então, que as lutas pelo poder sejam, crescentemente, simbólicas e discursivas, ao invés de tomar, simplesmente, uma forma física e compulsiva, e que as próprias políticas assumam progressivamente a feição de uma “política cultural” (ver, por exemplo, Jordan e Weedon, 1995).³⁸

Com todas essas alterações, transformaram-se também o trabalho e a relação dos sujeitos com o trabalho. Em um mundo com diversificação de atividades, que extrapolam o ambiente industrial, modificam-se também os modos de os sujeitos se relacionarem com seu trabalho, no que diz respeito aos modos de identificação com o sentido de trabalho.

A mudança nos padrões de emprego transformou a vida das pessoas. O aumento dos empregados no setor de serviços, dentro de um contexto de terceirização internacional do trabalho, mexeu com as forças de poder que regiam o mundo do trabalho.

A flexibilização das relações trabalhistas, em conjunto com as novas exigências desse mercado por capacidades cognitivas, criaram novos riscos para o trabalhador e produziram desemprego, pois se o empregador considerar, por qualquer critério, que o empregado não cumpriu sua função, ele pode ser demitido e um novo funcionário contratado rapidamente.

As carreiras vitalícias em empresas decresceram, ao mesmo tempo em que aumentaram os empregos para mulheres, em maioria mais mal pagas em comparação aos homens. Dado o

³⁷ HALL, Stuart. A centralidade da cultura: notas sobre as revoluções culturais do nosso tempo. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 22, nº 2, p. 15-46, jul./dez. 1997. Disponível em http://www.gpef.fe.usp.br/teses/agenda_2011_02.pdf. Acesso em ago. 2014.

³⁸ HALL, Stuart. A centralidade da cultura: notas sobre as revoluções culturais do nosso tempo. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 22, nº 2, p. 15-46, jul./dez. 1997. Disponível em http://www.gpef.fe.usp.br/teses/agenda_2011_02.pdf. Acesso em ago. 2014.

cenário de precarização do trabalho e inserção da mulher no mercado, mudaram também as famílias, que hoje são menores, pois os casais têm menos filhos.

Com a flexibilização dos horários, é modificado também o tempo para o lazer e a relação com os filhos, que são criados com mais liberdade de escolha, sem a rigidez de outros tempos. Isso altera todas as perspectivas dos sujeitos, sob a ótica da cultura, e produz novas identidades.

O que denominamos ‘nossas identidades’ poderia provavelmente ser melhor conceituado como as sedimentações através do tempo daquelas diferentes identificações ou posições que adotamos e procuramos “viver”, como se viessem de dentro, mas que, sem dúvida, são ocasionadas por um conjunto especial de circunstâncias, sentimentos, histórias e experiências única e peculiarmente nossas, como sujeitos individuais. Nossas identidades são, em resumo, formadas culturalmente.³⁹

Eric Wolf explica que os processos de comunicação acabam por balancear a aderência a códigos e sua variabilidade, de acordo com o local (Wolf, 1999). As regras criam uma coerência e a variabilidade permite que a comunicação se adapte a circunstâncias múltiplas. Essas operações dos códigos não se instalam nas mentes de indivíduos isolados, mas, sim, em sociedades, e são passadas por participantes dessa sociedade, com meios de “publicizar” esses códigos.

Como as relações de poder, que já preveem o conflito, estão presentes nos arranjos sociais, elas estão também nas ideias incutidas em uma sociedade. No entanto, na opinião de Wolf as ideias ou os sistemas de ideias são monopolizadas por um grupo e consideradas uma referência. O poder opera, então, para evitar possíveis rupturas no controle social.

Isto, de todo modo, é o que significa dizer que devemos pensar as identidades sociais como construídas no interior da representação, através da cultura, não fora delas. Elas são o resultado de um processo de identificação que permite que nos posicionemos no interior das definições que os discursos culturais (exteriores) fornecem ou que nos subjetivemos (dentro deles). Nossas chamadas subjetividades são, então, produzidas parcialmente de modo discursivo e dialógico. Portanto, é fácil perceber porque nossa compreensão de todo este processo teve que ser completamente reconstruída pelo nosso interesse na cultura; e por que é cada vez mais difícil manter a tradicional distinção entre “interior” e “exterior”, entre o social e o psíquico, quando a cultura intervém.⁴⁰

³⁹ HALL, Stuart. A centralidade da cultura: notas sobre as revoluções culturais do nosso tempo. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 22, nº 2, p. 15-46, jul./dez. 1997. Disponível em http://www.gpef.fe.usp.br/teses/agenda_2011_02.pdf. Acesso em ago. 2014.

⁴⁰ HALL, Stuart. A centralidade da cultura: notas sobre as revoluções culturais do nosso tempo. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 22, nº 2, p. 15-46, jul./dez. 1997. Disponível em http://www.gpef.fe.usp.br/teses/agenda_2011_02.pdf. Acesso em ago. 2014.

Como pensar no exercício do poder, especialmente em uma sociedade globalizada, com trabalho precarizado, na qual a informação não encontra fronteiras? Richard Barbrook e Andy Cameron dizem que, em paralelo ao avanço das tecnologias, houve o surgimento de uma nova ideologia, que seria resultado da combinação da concepção de liberdade do movimento hippie com uma crença de que o progresso tecnológico seria responsável por uma nova forma de socialização, capaz de derrubar o poder das empresas e dos governos sobre os indivíduos (Barbrook; Cameron, 2011).

Essa nova ideologia, nascida na Califórnia, seria uma mistura da boemia cultural de São Francisco com as empresas de tecnologia que surgiam no Vale do Silício, e teria a validação das teorias de Marshall McLuhan, segundo as quais “o meio é a mensagem” (McLuhan apud Barbrook, 2009: 111):

Fundamentalmente, influenciados pelas teorias de Marshall McLuhan, estes tecnofílicos pensavam que a convergência dos meios de comunicação, computação e telecomunicações, inevitavelmente, criaria a *ágora eletrônica* - Um lugar virtual onde todos seriam capazes de expressar suas opiniões sem medo de censura [10]. Apesar de ser um professor de inglês de meia idade, McLuhan pregou a mensagem radical de que o poder das grandes empresas e grandes governos seria iminente derrubado pelos efeitos intrinsecamente ligados à capacitação da nova tecnologia sobre os indivíduos.⁴¹

McLuhan transformou a máquina em um fetiche e foi um dos expoentes teóricos do determinismo tecnológico. O significado cultural de um produto, na visão do autor, era menos importante do que a tecnologia empregada para fazê-lo.

De acordo com McLuhan, toda tecnologia era uma “extensão do homem” que formava a percepção humana do ambiente em seu entorno. A cada nova forma de mídia introduzida, essa relação sensorial sempre se reconfigurava. E por esse processo cibernético mudar o comportamento das pessoas, um novo sistema social seria inevitavelmente criado.⁴²

Sob essa ótica, faz todo o sentido pensar que se configurava aí uma nova forma ideológica do trabalho, pela qual o indivíduo seria mais livre para escolher o tipo de atividade que faria, com o intermédio da tecnologia e das telecomunicações, ferramentas que superam as fronteiras espaciais.

Se as tecnologias tornam as pessoas muito mais conectadas e unidas, alterando as relações de poder com os governos e com a iniciativa privada, estruturas de opressão, então

⁴¹ BARBROOK, Richard; CAMERON, Andy. *A ideologia californiana*. Disponível em < <http://www.imaginaryfutures.net/2007/04/17/the-californian-ideology-2/>>. Acesso em 25 de junho de 2014.

⁴² BARBROOK, Richard. *Futuros imaginários: das máquinas pensantes à aldeia global*. São Paulo: Peirópolis, 2009. P. 111.

seria aceitável que os sujeitos não mais se unissem em lutas contra essas estruturas e se esforçassem por um espaço neste novo mercado global e mais igualitário.

Nesse sentido, para conseguir espaço como trabalhador, o sujeito deveria mostrar capacidades intelectuais e priorizar as suas necessidades, em detrimento do coletivo. Como disse Barbrook, nesse ambiente, as pessoas foram levadas a serem individualistas, racionais e autodisciplinadas.

Todos agora eram os mesmos: cidadãos iguais do estado-nação; empregados anônimos de grandes corporações e consumidores idênticos no mercado. O todo da sociedade foi reconstruído sob a imagem das novas tecnologias midiáticas. A oficina de impressão de Johann Gutenberg inexoravelmente levou à existência da fábrica de Henry Ford.⁴³

O trabalhador deste momento histórico, enquanto sujeito de um momento de valorização de suas habilidades cognitivas e de um substancial apagamento do sentido da relação de desigualdade entre empregadores e empregados, institui um sentido para o trabalho que vai além de um meio de obtenção de recursos financeiros. O trabalho passa a ser uma forma de realização pessoal.

Após a mundialização da “ideologia californiana” pelos veículos de comunicação, houve uma alteração nas relações políticas entre patrões e empregados e, em consequência, uma alteração na ideia de poder nas relações sociais.

Ao considerarmos a ideologia como um mecanismo de manutenção do poder, temos que determinados grupos são detentores do exercício desse poder. No caso específico desse trabalho, destacamos a opressão exercida pelas empresas ou pelos patrões sobre seus empregados. Esteja este padrão representado por uma grande empresa multinacional ou por um pequeno negócio, ainda existe um detentor dos meios de produção ao qual se opõem os empregados, que têm sua força de trabalho explorada e não participam do lucro na mesma medida que o chefe. A relação de trabalho permanece a mesma, embora tenham sido modificadas as formas de articulação política entre as partes.

A mundialização da ideia de que o trabalhador foi elevado a outro patamar e não precisaria mais se articular dentro da classe trabalhadora é um dos fatores que mantém o poder das grandes corporações sobre as decisões da precarização do trabalho, da baixa remuneração e da alta competição entre as pessoas por vagas. Porque ao retirarmos esse discurso de valorização cognitiva do centro do debate sobre o trabalho, veremos que as relações estruturais não foram modificadas.

⁴³ BARBROOK, Richard. *Futuros imaginários: das máquinas pensantes à aldeia global*. São Paulo: Peirópolis, 2009. P. 112.

3.3 Análise do Corpus

É necessário se atentar à materialidade do discurso e à historicidade do sentido, para analisar os textos do Guia Você S/A. Nenhum texto é fechado em si mesmo, muito pelo contrário, ele está sujeito às interpretações diversas de quem o lê. Orlandi (2012) explica que os sentidos têm sua história, de acordo com as condições de produção da linguagem, e o texto tem relação com outros textos, ou seja, há intertextualidade.

Se há na gênese de todo discurso o projeto totalizante de um sujeito, para assegurar a coerência de uma realidade, então o sujeito se constitui como autor ao dar sentido ao discurso, que por sua vez não é uma unidade, nem um conjunto de textos, mas o resultado de diversos processos históricos. Ainda para Orlandi “para se encontrar sua regularidade, não se analisam seus produtos, mas os processos de sua produção” (Orlandi, 2012:73).

Nos enunciados de um texto, há de fato uma indefinição, uma dispersão de ideias que tomará sentido por meio dos efeitos ideológicos que provoca em cada sujeito. De acordo com Pêcheux, a relação entre inconsciente e assujeitamento ideológico é dada na materialidade da história. Como dito acima, não há ideologia sem sujeito, ou seja, a evidência da significação dos sujeitos por eles mesmos e sua interpretação da linguagem refletem os efeitos ideológicos.

A saber:

Observar o processo de constituição do sentido e do sujeito é observar o ‘teatro da consciência’. Paralelamente, podemos dizer que a unidade do discurso também é um espetáculo, é uma cena de teatro, em dois atos:

1. A evidência do sujeito, ou melhor, sua identidade, esconde que esta resulta de uma identificação, que é o que constitui sua interpelação. Essa interpelação – que se dá pela ideologia – produz o sujeito sob a forma do sujeito de direito (jurídico) que, historicamente, corresponde à forma-sujeito do capitalismo: sujeito ao mesmo tempo autônomo (e, logo, responsável) e determinado por condições externas.
2. A evidência do sentido, de sua parte, esconde seu caráter material, a historicidade de sua construção⁴⁴

O Guia Melhores Empresas traz, em todas as edições, uma “Carta do Editor” cheia de elementos que expressam de forma direta a ideologia corporativa.

⁴⁴ ORLANDI, Eni Pulcinelli. Discurso & Leitura. São Paulo: Cortez, 2012. P. 75



O GUIA FAZ HISTÓRIA

Faz uma década e meia que a primeira edição do *Guia VOCE S/A-EXAME – As Melhores Empresas para Você Trabalhar* foi lançada pela Editora Abril. Era 1997 e nenhuma outra publicação no mundo anteriormente havia feito um trabalho para identificar e valorizar as empresas que melhor cuidavam de seus funcionários. Naquela época, gestão de pessoas era um assunto que aparecia timidamente no radar das organizações. De lá para cá, muita coisa mudou no país, nas empresas e no próprio anuário. O Brasil está vivendo um forte ciclo de crescimento, que se traduz em mais negócios e mais empregos. A mão de obra, antes considerada apenas um recurso, passou a ser encarada definitivamente como capital. O contingente de pessoas trabalhando atingiu nível histórico — 92 milhões de empregados. Ao contrário do que o mercado vivenciava 15 anos atrás, quando emprego era oferta rara, as companhias agora têm muitas vagas abertas, mas não conseguem encontrar profissionais preparados para preenchê-las. E, quando encontram, têm de cuidar muito bem deles para evitar que sejam roubados pela concorrência. As 150

organizações listadas este ano no Guia, em comparação com o mercado, empregam juntas mais de 1,4 milhão de pessoas em 15 setores da economia, além das cooperativas. Até dezembro deste ano, elas devem gerar mais de 27 000 oportunidades, do chão de fábrica ao nível executivo. Para as melhores empresas deste Guia, atração e retenção de pessoas são realmente assuntos muito delicados. A equipe de jornalistas da VOCE S/A constatou a seriedade das intenções — e das ações — desse grupo seleto de companhias ao conversar com mais de 4 860 funcionários nas cinco regiões do país e ouvir muitas histórias sobre a relação que eles estabelecem com suas empregadoras. Por causa do aquecimento do mercado, os trabalhadores estão mais confiantes e mais críticos. Mas as melhores empresas estão dispostas a buscar soluções para as diferentes demandas porque acreditam que investir nas pessoas é a forma mais inteligente de fazer o negócio prosperar. Essa é uma crença que, nos próximos 15 anos, não deve mudar.

Juliana De Mari
Diretora de redação



FOCO NAS PESSOAS

Mesmo quando o cenário econômico é de incerteza e pede cautela, como o que o Brasil está enfrentando neste ano, as 150 empresas listadas neste *Guia* preservam o otimismo e seguem investindo nas pessoas. Em vez de cortes de custos e de vagas, elas mantêm as posições previstas e buscam nas indicações dos funcionários uma forma de aumentar a taxa de acerto no recrutamento. Em vez de focar exclusivamente nas metas do negócio, elas estimulam seus profissionais a alternar a linha de frente com a sala de aula. Fazem isso porque acreditam que é desse estímulo que virá a inovação — e a motivação. Juntas, as melhores empresas para trabalhar investiram o montante de quase 800 milhões de reais em treinamento

no ano passado, valor equivalente à receita operacional anual de uma grande empresa*. A resposta das pessoas se traduz na forma de comprometimento e produtividade. A rentabilidade sobre o patrimônio líquido das melhores empresas para trabalhar é quatro pontos percentuais maior que a das 500 maiores do país, listadas no anuário de EXAME. O que pensam os funcionários das campeãs do ano (quase 140 000 profissionais opinaram sobre a empresa em que trabalham) e o que elas fazem para conciliar a expectativa deles com as exigências dos negócios, você vai descobrir nas próximas páginas da 16ª edição do anuário da VOCE S/A, originado da maior pesquisa de clima organizacional do país. Boa leitura!

JULIANA DE MARI – Diretora de redação

⁴⁵ MARI, Juliana de. *O Guia faz história*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2011, São Paulo, P. 08, setembro 2011.

⁴⁶ MARI, Juliana de. *Foco nas Pessoas*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2012, São Paulo, P. 08, setembro 2012.

O MELHOR É SER CONSISTENTE

Garantir um lugar na lista das melhores empresas para trabalhar do país não é tarefa fácil. Para fazer parte deste *Guia*, que está em sua 17ª edição, é necessário que a companhia tenha uma gestão de pessoas estruturada e bem comunicada em todos os níveis. E seus efeitos devem ser evidentes para os funcionários. Poucas maneiras são mais eficientes para gerar essa percepção do que buscar a transparência nas ações. Isso significa deixar claro para onde a empresa está indo, o que espera de seu time e qual estrutura oferece para que as pessoas alcancem os resultados pretendidos. E, depois, ser capaz de promover o devido reconhecimento, criando um ciclo virtuoso de engajamento. Chegar a esse estágio pressupõe considerar as pessoas recursos centrais para tirar os planos estratégicos do papel. Não ter receio de convidá-las a participar da gestão por meio de críticas e

sugestões ao que poderia ser feito de forma melhor, mais produtiva e inovadora. Trata-se fundamentalmente de preparar a liderança para saber ouvir — e reagir — a essa demanda. São os líderes que propagam e constroem a cultura corporativa e ajudam a cultivar um ambiente de trabalho em que as pessoas se sintam motivadas a dar o melhor delas para atingir o melhor para a empresa. Ao longo desta edição, você encontra inúmeros exemplos de como isso pode ser feito na prática, em empresas privadas de 16 setores mais as cooperativas e também na esfera pública. Pela primeira vez, em uma iniciativa pioneira, o *Guia VOCÊ S/A — As Melhores Empresas para Você Trabalhar* aponta as instituições que estão fazendo diferente e são modelo de gestão de pessoas no setor, apesar de todas as limitações que encontram no caminho. Boa leitura!

JULIANA DE MARI, diretora de redação

Aqui, temos os processos parafrástico e polissêmico da linguagem, na medida em que os textos marcam a tensão entre a informação posta de forma institucionalizada, de acordo com o momento histórico, e as diversas interpretações que podem surgir de acordo com o leitor e sua criatividade. A nós, interessa privilegiar esta tensão na análise, pois é ela que mostra os efeitos de sentido e não o que está de forma transparente no texto.

E é nesse sentido que vejo a colocação de que uma análise que leve em conta as condições de produção da linguagem, o processo de interação, isto é, o lugar social dos interlocutores, a relação de interlocução e as circunstâncias em que se realiza — é uma análise mais abrangente.⁴⁷

Ao considerarmos a linguagem como um produto das condições de produção, admitimos que os textos estão sujeitos a diversas interpretações de acordo com o leitor, então não há sentidos literais na linguagem. Por isso, nas palavras de Orlandi, “não há necessidade de se manter um centro (sentido literal) e suas margens (efeitos de sentido). Não há centro, só há margens” (Orlandi, 1984:9-26). É com base nesta perspectiva que a autora explica o conceito de “recorte”, ao retirar do texto a significação apenas pela sedimentação dos processos históricos que estão refletidos na escrita, e criar uma forma de interpretação em que não existe uma oficialidade, uma verdade, mas, sim, interpretações, retomando a polissemia.

⁴⁷ MARI, Juliana de. *O melhor é ser consistente*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2013, São Paulo, P. 08, setembro 2013.

⁴⁸ ORLANDI, E. L. P. Segmentar ou recortar. In: *Linguística: questões e controvérsias*. Uberaba, 1984. p.9-26. (Série Estudos, 10). P. 23-24.

Há deslocamentos que podemos observar, quanto ao conceito operatório de recorte, em relação ao de segmentação. A manipulação teórica desses conceitos, ou o compromisso ideológico do conceito de segmentação, está relacionado às teorias que privilegiam a informação, a função cognitiva da linguagem, privilegiando assim o percurso psíquico (linguagem-pensamento) em detrimento de outros percursos (o social, por exemplo), outras funções (a função fática, ou expressiva etc), outras operações (a de recortar por exemplo). É dessa perspectiva que se pode afirmar que se tem privilegiado a dimensão sintática quando, na realidade, da perspectiva da análise de discurso, a sintaxe não é nem a única dimensão da linguagem nem a mais importante. A linguagem compreende todas essas dimensões e nenhuma delas lhe e, particularmente, prioritária.⁴⁹

Retomando os textos dos editoriais, as mensagens têm certas regularidades, pois todas reforçam a boa “gestão de pessoas” feita pelas empresas. Vejamos os principais recortes:

A mão de obra, antes considerada apenas um recurso, passou a ser encarada definitivamente como capital (...) mas as melhores empresas estão dispostas a buscar soluções para as diferentes demandas porque acreditam que **investir nas pessoas** é a forma mais inteligente de fazer o negócio prosperar. Essa é uma crença que, nos próximos 15 anos, não deve mudar.⁵⁰

Em vez de focar exclusivamente nas metas do negócio, elas estimulam seus profissionais a alternar a linha de frente com a sala de aula. Fazem isso porque acreditam que é desse estímulo que virá a inovação – e a motivação. Juntas, as melhores empresas para trabalhar **investiram o montante de quase 800 milhões de reais em treinamento** no ano passado, valor equivalente à receita operacional anual de uma grande empresa. A resposta das pessoas se traduz na forma de comprometimento e produtividade.⁵¹

Para fazer parte deste Guia, que está em sua 17ª edição, é necessário que a companhia tenha uma gestão de pessoas estruturada e bem comunicada em todos os níveis. E seus efeitos devem ser evidentes para os funcionários. Poucas maneiras são mais eficientes para gerar essa percepção do que buscar a transparência nas ações. Isso significa deixar claro para onde a empresa está indo, o que espera do seu time e **qual estrutura oferece para que as pessoas alcancem os resultados pretendidos**. E, depois, ser capaz de promover o devido reconhecimento, criando um ciclo virtuoso de engajamento.⁵²

Vemos, nestes trechos, uma mudança gradativa do discurso com o passar dos anos, em direção à ideia de progresso na relação com o sentido do político. Em 2011, as empresas estavam começando a enxergar seus funcionários como essenciais, em 2012, passaram a investir neles e, em 2013, vemos a busca por “transparência nas ações”, ou seja, a empresa investe em “gestão estruturada e bem comunicada” e, em troca, espera-se engajamento dos

⁴⁹ ORLANDI, E. L. P. Segmentar ou recortar. In: *Linguística: questões e controvérsias*. Uberaba, 1984. p.9-26. (Série Estudos, 10). P. 19-20.

⁵⁰ MARI, Juliana de. *O Guia faz história*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2011, São Paulo, P. 08, setembro 2011.

⁵¹ MARI, Juliana de. *Foco nas pessoas*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2012, São Paulo, P. 08, setembro 2012.

⁵² MARI, Juliana de. *O melhor é ser consistente*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2013, São Paulo, P. 08, setembro 2013.

trabalhadores. Então, fica posto que a relação entre corporação e empregados tende a uma troca igualitária que foi se formando com o passar dos anos.

Regina de Oliveira analisa os sentidos da palavra progresso no Brasil, de acordo com a definição de dicionários, em diferentes momentos históricos. Na concepção da autora, a palavra se relaciona ao longo do tempo com a “civilização, a cultura, os bens materiais, apontando sempre para uma finalidade: a evolução humana e o bem-estar” (Oliveira, 2013: 176). No entanto, os sentidos se deslocam ao longo do tempo, pois seguem a experiência dos próprios falantes. A autora utiliza a semântica do acontecimento, uma proposta de Eduardo Guimarães:

Nesta teoria, as palavras ou “expressões linguísticas significam no enunciado pela relação que têm com o acontecimento em que funcionam”, com o texto (GUIMARÃES, 2002, p. 5). Nessa medida, a enunciação se dá pelo funcionamento da língua, enquanto acontecimento de linguagem. Acontecimento que funciona porque o seu presente projeta em si mesmo um futuro e, por outro lado, tem um passado enquanto memorável, que o faz significar. É na enunciação enquanto acontecimento de linguagem que investigamos os sentidos da palavra *progresso* e de suas cognatas em alguns dicionários monolíngues brasileiros. Desse modo, tomamos o passado não enquanto lembrança (individual), mas enquanto rememoração de enunciações, e consideramos na constituição do acontecimento a sua temporalidade e ainda o real enquanto materialidade histórica.⁵³

Se nos basearmos na concepção de que o progresso é o real enquanto materialidade histórica e está constituído de acordo com a lembrança, os enunciados da revista tornam positivo o fato de a corporação ser um espaço de reivindicações políticas, pois isso seria algo diretamente relacionado à evolução humana. Isso fica claro no momento em que a “eficácia”, “transparência nas ações”, inovação, motivação, investimento em cursos para funcionários, bem como o conceito de “capital humano” naturalizam as relações entre quem detém o poder financeiro e de gestão da empresa e quem é funcionário, como se fossem equânimes. No entanto, o que está posto é apenas a transparência da linguagem e não os fatores determinantes para estas conclusões.

Há uma noção problemática da relação entre empresas e funcionários, que reflete a noção do “empreendedor de si mesmo”, conforme o discurso corporativo que vem se formando com o neoliberalismo e a terceirização internacional do trabalho. Ao analisar o trecho, temos que o funcionário pode ser reconhecido e valorizado por seu trabalho, ao estar “engajado” e “motivado” pela empresa, o que criaria um “ciclo virtuoso de engajamento”.

⁵³ OLIVEIRA, Rosimar Regina de. *"Progresso" e a significação da sociedade em alguns dos primeiros dicionários monolíngues brasileiros*. RUA [online]. 2013, no. 19. Volume 1 - ISSN 1413-2109. P. 157. Disponível em <http://www.labeurb.unicamp.br/rua/pages/home/capaArtigo.rua?id=148>. Acesso em jan. 2015.

Tais afirmações remetem ao apagamento da noção das diferenças das relações trabalhistas dentro do sistema capitalista que, como dito acima, não mudaram estruturalmente. O engajamento e a motivação do funcionário aconteceriam em prol da instituição empresa, tão somente aguardando um reconhecimento financeiro e também do seu esforço pessoal. Isso só é possível na medida em que o texto explora o senso comum da elevação das capacidades cognitivas individuais a um patamar igual ao do empregador, desconsiderando suas diferenças estruturais.

Esse senso comum está baseado na tese de que a ciência seria o principal motor de produção de riqueza, consolidada por Habermas, o que faria o trabalho “simples”, ou seja, aquele sem o emprego das qualidades intelectuais do trabalhador, perder seu valor. De acordo com essa visão, a teoria do valor de Marx perderia sua validade, já que ao fim e ao cabo a ciência seria a principal força produtiva e não o trabalho. A saber:

Desde os fins do século XIX, uma outra tendência de desenvolvimento que caracteriza o capitalismo em fase tardia vem se impondo cada vez mais: a cientificização da técnica(...) com a pesquisa industrial em grande escala, ciência, técnica e valorização foram inseridas no mesmo sistema. Ao mesmo tempo, a industrialização liga-se a uma pesquisa encomendada pelo Estado que favorece, em primeira linha, o progresso científico e técnico no setor militar. De lá as informações voltam para os setores de produção de bens civis. Assim, a técnica e a ciência tornam-se a principal força produtiva, com o que caem por terra as condições de aplicação da teoria do valor do trabalho de Marx. Não é mais sensato querer calcular as verbas de capital para investimentos em pesquisa e desenvolvimento, à base do valor da força de trabalho não qualificado (simples), se o progresso técnico-científico tornou-se uma força independente de mais-valia, face à qual a única força de mais valia considerada por Marx, a força de trabalho dos produtores imediatos, perde cada vez mais o seu peso.⁵⁴

Em nossa visão, esta máxima de que o poder da ciência seria ilimitado e trabalharia em função do “bem-estar social” é equivocada e tem uma relação maior com este novo discurso empresarial do que efetivamente com as novas relações produtivas. Caso a ciência pudesse de fato chegar a este patamar, ela funcionaria a favor da igualdade, pois os bens que o homem precisa seriam gerados por outros processos, não necessariamente pelo trabalhador dentro de uma empresa.

Em texto de Ricardo Antunes, vemos a ideia de que a base do sistema capitalista é o trabalho do homem. Caso as máquinas executem esse trabalho, o homem seria expulso do processo produtivo e a ciência executaria todo o trabalho social, o que levaria as sociedades a uma nova redistribuição de funções de uma forma mais igualitária. Ou seja, a um novo sistema produtivo.

⁵⁴ HABERMAS, Jürgen in ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009. P. 121.

Ontologicamente prisioneira do solo material estruturado pelo capital, a ciência não poderia tornar-se a sua principal força produtiva. Ela interage com o trabalho, na necessidade preponderante de participar do processo de valorização do capital. Não se sobrepõe ao valor, mas é parte intrínseca de seu mecanismo. Essa interpenetração entre as atividades laborativas e ciência associa e articula a potência constituinte do trabalho vivo à potência constituída do conhecimento tecno-científico na produção de valores (materiais ou imateriais). O saber científico e o saber laborativo mesclam-se mais diretamente no mundo produtivo contemporâneo sem que o primeiro faça “cair por terra” o segundo.⁵⁵

Na verdade, estamos tratando de novas estruturas corporativas para suportar os humores do mercado global e de uma consequente reorganização do trabalho. Dentro do neoliberalismo, as empresas encontraram facilidades para contratar mão de obra barata e terceirizada e ainda não precisam lidar com sindicatos nem custos adicionais. Conforme Klein:

Quase toda grande batalha trabalhista da década foi focalizada não em questões salariais, mas em casualização imposta, das paralisações de funcionários do United Parcel Service contra ‘a América de meio expediente’ a estivadores australianos sindicalizados lutando contra sua substituição por trabalhadores contratados e a funcionários do setor automobilístico canadense da Ford e da Chrysler lutando contra a terceirização de seus empregos a fábricas não-sindicalizadas. Todas essas histórias relacionam-se com diferentes setores e são variações sobre o mesmo tema: encontrar formas de cortar os laços de sua força de trabalho e deslocar-se com mais leveza. O ponto fraco da brilhante revelação “marcas, não produtos” pode ser visto cada vez mais em cada local de trabalho em todo o mundo. Todas as corporações querem uma reserva fluida de empregados de meio expediente, temporários e freelancers para ajudá-las a manter suas despesas gerais baixas e suportar as reviravoltas do mercado. Como disse o consultor britânico de gerenciamento Charles Handy, as empresas seguras de si preferem se ver como “organizadoras” de grupos de contratados, em lugar de “organizações de emprego”. Uma coisa é certa: a oferta de emprego, do tipo estável, com benefícios, férias pagas, alguma segurança e talvez representação sindical – está saindo de moda do mundo econômico.⁵⁶

Ruy Braga, em uma análise da indústria do *call center* do Brasil e de sua relação com a precarização do trabalho, diz que as principais tendências do mercado de trabalho do país na década são “formalização, baixos salários, terceirização, significativo aumento do assalariamento feminino, incorporação de jovens não brancos, ampliação do emprego no setor de serviços, elevação da taxa de rotatividade do trabalho, etc” (Braga, 2014:30).

O autor argumenta que os sindicatos no Brasil sofreram profundas mudanças a partir dos anos de 1990, quando as taxas de desemprego eram muito altas. À época, as empresas obedeceram às tendências mundiais e terceirizaram sua mão de obra, seguindo a lógica de não garantir os direitos do trabalhador, outrora fundamentais, para conseguir passar pelas crises do mercado.

⁵⁵ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009. P. 123.

⁵⁶ KLEIN, Naomi. *Sem logo: a tirania das marcas em um planeta vendido*. Rio de Janeiro: Record, 2006. P. 257.

Neste momento, há uma tese segundo a qual houve um redirecionamento de forças dos sindicatos que passaram a acreditar que ter um dirigente político seria a melhor forma de garantir os direitos dos empregados, ao invés da atuação direta nas fábricas. Após a eleição do governo Lula, viu-se um aumento grande da base da pirâmide de empregos e a inserção em massa de mulheres e pessoas não brancas no mercado.

A assunção do PT ao governo anunciou a chegada desses novos tempos. Afinal, houve uma intensa reformulação do mercado de trabalho durante a década passada que, somada a um crescimento econômico médio da ordem de 4,1% ao ano, redundou em uma incorporação anual de aproximadamente 2,1 milhões de novos trabalhadores ao mercado formal. A base da pirâmide salarial aumentou nitidamente, fortalecendo o mercado de trabalho: entre 2004 e 2010, a participação relativa dos salários na renda nacional aumentou 10%, enquanto os rendimentos oriundos da propriedade decresceram cerca de 13%. No entanto, destes 2,1 milhões de novos postos de trabalho criados todos os anos, cerca de 2 milhões remuneraram o trabalhador até \$260,00 euros por mês (Pochmann, 2012). Eis o segredo de polichinelo: o crescimento econômico da década passada apoiou-se sobre o trabalho barato (...) a deterioração das condições de trabalho verificada nos anos 2000 tornou-se ainda mais saliente se considerarmos que a maioria das novas vagas foram preenchidas por jovens, mulheres e não brancos. Exatamente aqueles grupos historicamente mais suscetíveis às flutuações cíclicas do mercado de trabalho. De fato, ao longo da última década, é possível perceber uma flagrante feminização da força de trabalho (as mulheres preencheram 60% das vagas criadas nos anos 2000), somada à ampliação do contingente assalariado jovem, não branco (70% das vagas) e com o ensino médio completo (85% das vagas).⁵⁷

No Brasil, corroborando com o que disse Braga, vê-se a prevalência da ocupação no setor de serviços nas informações gerais sobre trabalho e rendimento do Instituto Brasileiro de Geografia e estatística, que se refere a 1999, conforme a tabela a seguir⁵⁸:

População ocupada de 10 anos ou mais de idade por ramo de atividade econômica da ocupação principal - 1999				
Brasil e Grandes Regiões	Percentual (%)			
	Agrícola	Indústria*	Comércio	Serviços**
Brasil (1)	24,2	19,3	13,4	41,2
Norte (2)	12,3	17,0	20,1	49,0
Nordeste	40,7	13,6	12,4	32,1
Sudeste	13,4	23,0	14,0	47,2
Sul	26,4	22,4	12,0	37,5
Centro-Oeste	22,8	15,2	14,1	46,2

Fonte: Pesquisa nacional por amostra de domicílios 1999 [CD-ROM]. Microdados. Rio de Janeiro: IBGE, 2000.

(1) Exclui a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

(2) Exclui a população rural.

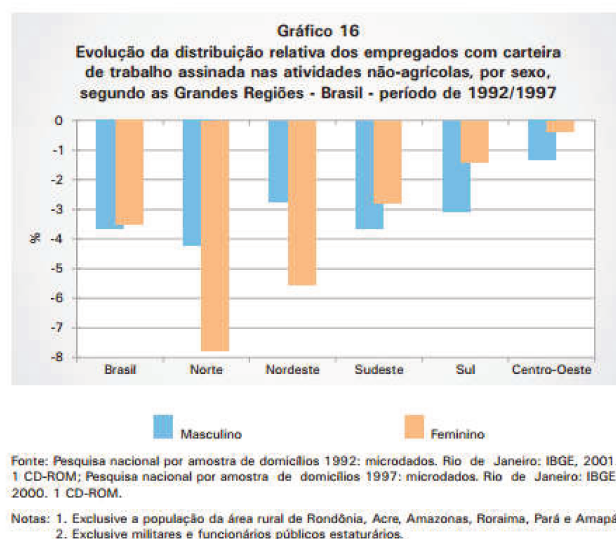
* O ramo da indústria inclui: Indústria de transformação; Indústria da construção e outras atividades industriais.

** O ramo de serviços inclui as seguintes atividades: Prestação de serviços; Serviços sociais; Administração pública e outras atividades.

⁵⁷ BRAGA, Ruy. Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: Um olhar a partir da indústria do *call Center*. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103 | 2014. Disponível em <http://rccs.revues.org/5532> Acesso em set. de 2014. P. 25-52.

⁵⁸ Trabalho e rendimento: informações gerais. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): 1999. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/tabela2.shtm>. Acesso em set. de 2014.

Quase na mesma época (entre 1992 e 1997), vê-se a diminuição da carteira assinada, apesar de a formalização (carteira assinada do trabalhador) ter crescido em regiões como o Sudeste e o Sul. De acordo com o IBGE, esse cenário é um reflexo do nível de desenvolvimento socioeconômico dessas localidades⁵⁹.



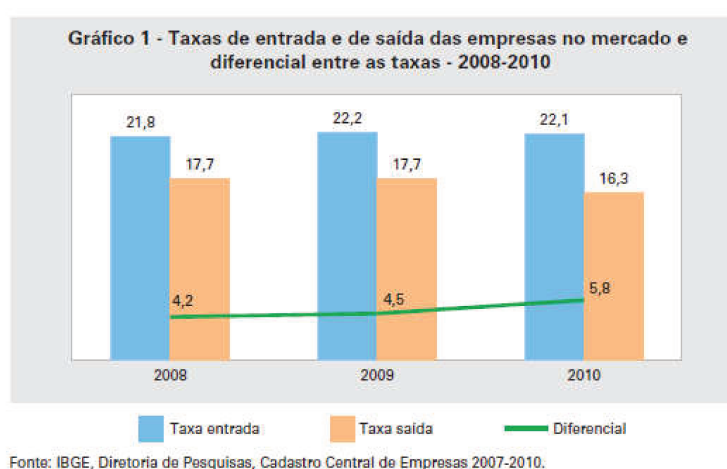
A instituição atesta a discussão deste trabalho, ao afirmar que a tendência de diminuição dos trabalhadores sem carteira assinada vem desde 1980 e se manteve na década de 1990, nos segmentos de atividades não agrícolas.

A adoção da carteira de trabalho como indicador da segmentação do mercado de trabalho deve-se a dois fatores. De um lado, acredita-se que o processo de desenvolvimento econômico e industrial do País aumentaria as relações formais de trabalho. Por outro lado, existe a noção de que são os empregados com relações formais de trabalho aqueles que adquirem os melhores empregos na economia, pois a posse da carteira de trabalho significaria uma série de vantagens em relação aos empregos sem vínculo formal. No entanto, a tendência de diminuição relativa dos empregados com carteira e conseqüente aumento dos sem carteira de trabalho assinada observada também em termos absolutos, já vinha sendo registrada ao longo da década de 80 e continuou se mantendo na década de 90 para as atividades não agrícolas. Deve-se ressaltar ainda que o aumento da proporção dos empregados sem carteira pode estar indicando a incapacidade de geração de empregos nos setores formais da economia, sobretudo nos períodos de crise econômica.⁶⁰

⁵⁹ Mapa do Mercado de Trabalho no Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): 2001. P. 29. Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/mapa_mercado_trabalho/mapa_mercado_trabalho.pdf Acesso em set. de 2014.

⁶⁰ Mapa do Mercado de Trabalho no Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): 2001. P. 29. Disponível em

Outro estudo do mesmo Instituto, de 2010, sobre a demografia das empresas no Brasil, que considera aquelas devidamente registradas no Cadastro Nacional de Empresas (CEMPRE) e, por isso, refere-se às companhias formais, mostra que os segmentos em crescimento e os maiores empregadores do país estão justamente nas indústrias de base, que oferecem salários baixos. O estudo analisa o período de 2008 a 2010. Viu-se que nesse espaço de tempo, as taxas de entrada e saída de empresas estiveram concentradas nas de pequeno e médio porte, conforme tabela e explicação abaixo⁶¹:



A Tabela 3 apresenta os movimentos de sobrevivência, entrada e saída de empresas do mercado, em 2010, segundo porte e seus impactos no pessoal ocupado total e assalariado. Observa-se que houve predomínio de empresas de menor porte tanto na entrada como na saída de empresas, uma vez que 78,6% das empresas que entraram no mercado em 2010 não tinham empregados e 19,7% tinham de 1 a 9 pessoas assalariadas. Da mesma forma, com relação às saídas, 89,1% não tinham empregados e 10,2% tinham de 1 a 9 pessoas assalariadas. Ou seja, 98,3% das empresas que entraram no mercado e 99,3% das que saíram do mercado em 2010 tinham até 9 pessoas assalariadas.⁶²

Em paralelo, o mesmo estudo mostra uma alta taxa de entrada (22,1%) e saída de empresas (16,3%), relativas a 2010. A porcentagem de entradas significa que uma em cada

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/mapa_mercado_trabalho/mapa_mercado_trabalho.pdf

Acesso em set. de 2014.

⁶¹ Demografia das empresas 2010. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): 2010. Disponível em ftp://ftp.ibge.gov.br/Demografia_das_Empresas/2010/demoemp2010.pdf. P. 26. Acesso em set. de 2014.

⁶² Demografia das empresas 2010. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): 2010. Disponível em ftp://ftp.ibge.gov.br/Demografia_das_Empresas/2010/demoemp2010.pdf. P. 26. Acesso em set. de 2014.

cinco companhias era nova. Ao analisar esses indicadores, sem considerar impactos dos incentivos governamentais, lucro da empresa e nem o ambiente em que se encontravam no momento da pesquisa, para sucesso ou fracasso do negócio, vemos uma economia pulverizada, na qual há espaço para entradas e saídas. Logo, sabe-se que empresas abrem e fecham com bastante facilidade, então, contratações e demissões ocorrem mais ou menos com esse fluxo, de forma intensa e perene.

Embora a precarização do trabalho, por seus baixos salários e instabilidade, pudesse levar os trabalhadores a se revoltarem, não é isso que ocorre e as práticas administrativas, refletidas no discurso, têm dado conta de manter tudo como está. Antunes (2009) relata o caso da Nissan, fabricante de automóveis, que chegou à Inglaterra em meados de 1980, em um contexto de profunda recessão, desemprego e revolta dos trabalhadores. Nesse cenário, a Nissan implementou um modelo visando incluir os empregados em um processo de valorização do trabalho e aplacar suas insatisfações. A empresa utilizou três elementos-chave para atingir esse objetivo: flexibilidade, controle de qualidade e trabalho em equipe, os quais dependiam de outros elementos para estarem articulados entre si:

- 1) A transferência da responsabilidade para o próprio trabalhador, individualmente;
- 2) Como os trabalhadores detêm conhecimentos, estes devem ser incorporados ao processo produtivo e ao “ambiente da empresa”;
- 3) Os trabalhadores tornam-se muito mais produtivos quando fazem parte do team work (trabalho em equipe).⁶³

Com esse modelo administrativo, a empresa conseguiu se apropriar dos conhecimentos dos funcionários ao mesmo tempo em eles legitimaram essas práticas e também passaram a fazer parte de uma nova forma de comunicação organizacional, pela qual a empresa faria a interlocução entre chão de fábrica e alta diretoria e substituiria, em teoria, o papel dos sindicatos. Não apenas a Nissan, mas também outras empresas aderiram a novas formas comunicacionais, como parte de uma reestruturação do exercício do poder sobre os empregados. No entanto, o autor ainda frisa que isso foi possível porque as pessoas enfrentavam o desemprego iminente.

Nessas condições, ao concluir as referências a essas empresas, posso afirmar que, ao mesmo tempo em que os trabalhadores devem demonstrar “espírito de cooperação” com as empresas, condição geral para a “boa implementação” do modelo tipo Toyotista, sua efetivação concreta tem se dado em um solo de frequente instabilidade. A possibilidade de perda de emprego, ao mesmo tempo em que empurra o trabalhador para a aceitação desses novos condicionantes cria uma base desfavorável para o capital nesse processo de “integração”, na medida em que o trabalhador se vê constantemente sob a ameaça do desemprego. Essa contradição no

⁶³ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009. P. 80.

interior do espaço fabril tem se mostrado como um dos elementos que mais dificultam para o capital a implementação de um processo de “envolvimento” da classe trabalhadora.⁶⁴

Ao analisarmos o Google, uma empresa de tecnologia, do ponto de vista do discurso, estamos apenas fazendo um recorte sobre o que consideramos o exemplo máximo da ideologia do “trabalhador livre”, aquele que acumula ganhos e reconhecimento pelo seu próprio suor, e ainda consegue estar empregado na “melhor empresa para se trabalhar”, eleita de acordo com critérios como “boa comunicação com funcionários” e “transparência nas ações”.

Na edição de 2013 do Guia, o Google foi eleito a melhor empresa do ano e a melhor da área de tecnologia. No texto, podemos ver as seguintes afirmações: “na melhor empresa para trabalhar de 2013, tudo funciona a favor da criatividade, da produtividade e, sim, da felicidade do funcionário” e finaliza com os dizeres “os valores corporativos são tão assimilados que, no Google, ninguém tem um emprego, mas, sim, um estilo de vida”.⁶⁵

Essa tese corrobora a ideia californiana de trabalho. De acordo com Ursula Huws (2014), em sua discussão sobre a concepção de trabalho em Marx, os desenvolvedores da internet tiveram a intenção de criar um mundo novo e, inclusive, doaram seu tempo sem remuneração em busca desse ideal. A concepção de tecnologia, no momento em que ela nasceu, bem como seus fins, que seriam a criação de ferramentas de união entre as pessoas, formatam uma ideologia de que empresas ligadas à tecnologia são mais humanitárias e apagam a construção histórica da própria ideia de tecnologia. O discurso aqui reforça a evidência dos sentidos e cumpre seu papel.

Outro fator importante para entender esse cenário é o surgimento de outro tipo de identificação corporativa. Para Klein (2006), as empresas passaram a frisar seu compromisso com o “desenvolvimento econômico”, e não mais com o de “máquinas de crescimento de emprego”.⁶⁶

No entanto, esse desenvolvimento econômico requer corte de custos. Os direitos trabalhistas são onerosos às empresas e limitam esse objetivo, então, deu-se a solução de terceirizar pessoal e flexibilizar as formas de contratação. Isso evita a cobrança dos sindicatos e, ao mesmo tempo, consolida a ideia de que o trabalhador é “dono de si mesmo”.

⁶⁴ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009. P. 84.

⁶⁵ RESCHKE, Cibele. *Google: todos querem ser assim*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2013, São Paulo, P. 75;78, setembro 2013.

⁶⁶ KLEIN, Naomi. *Sem logo: a tirania das marcas em um planeta vendido*. Rio de Janeiro: Record, 2006. P. 289.

Não é exagero pensar que cresceu o acesso de minorias políticas historicamente marginalizadas, como mulheres e negros, ao mercado de trabalho, porque as empresas precisavam sobreviver em um ambiente global altamente competitivo, sujeito aos altos e baixos do mercado financeiro. A mão de obra dessas minorias é, certamente, mais barata em comparação à de homens brancos, que já entram na operação de trabalho altamente identificados com suas aptidões e seria mais difícil convencê-los a trabalhar por um salário muito baixo. É uma operação ideológica dentro da ideologia geral do trabalho. Em paralelo, surgem novas denominações e novas formas de remuneração, para sedimentar este discurso, em constante construção:

Algumas empresas do setor de serviços dão grande importância ao fato de que oferecem opções de ações ou participação nos lucros a empregados de nível inferior, entre elas a Wal-Mart, que chama seus funcionários de ‘associados de vendas’; a Borders, que se refere a eles como ‘coproprietários’; e a Starbucks, que prefere o termo ‘parceiros’. Muitos funcionários valorizam esses gestos, mas outros afirmam que, embora os esquemas de democracia da força de trabalho cintilem no web site da empresa, eles raramente se traduzem em muita realidade.⁶⁷

Logo, vê-se as condições materiais sobre as quais se formou o discurso corporativo da “empresa cidadã”, que valoriza seus empregados. Houve terreno fértil e um momento histórico determinado para que isso acontecesse, especialmente com as mensagens do Vale do Silício, formuladas pelas empresas de tecnologia, que sempre parecem mais distantes desta realidade da precarização. As empresas de tecnologia, em especial, passam em grande medida esta noção do trabalhador livre.

Ainda de acordo com Klein (2006:276-277), foi a Microsoft a primeira a inventar um plano de opções de ações para os empregados. No entanto, esse plano durou pouco e hoje é um setor com empregos instáveis como qualquer outro. A Microsoft teria arquitetado uma máquina de empregos terceirizada, com empregados temporários e *free lancers*. Na época de publicação do livro “Sem Logo”, a Microsoft tinha entre 4.000 e 5.700 empregados temporários, atuando em conjunto com os permanentes que tinham participação nos lucros.

Em paralelo, crescia a ideologia do que, segundo a autora, o autor Daniel H. Pink chamou de “nação de agentes livres” (2006: 278). Os profissionais prefeririam a mobilidade e a independência à segurança institucional. Tom Peters, um guru do gerenciamento, chamaria isso de “uma marca chamada você” (ideia que nos remete, inclusive, ao nome da publicação analisada – Você S/A).

⁶⁷ KLEIN, Naomi. *Sem logo: a tirania das marcas em um planeta vendido*. Rio de Janeiro: Record, 2006. P. 271.

A ideia básica é a de que os empregados devem abandonar a estabilidade e perseguir sua autonomia, em uma busca cada vez maior por serem consultores. Isso levaria a um “capitalismo de livre mercado sem gravatas; abandono do mundo corporativo em corpo mas ligação com ele em espírito” (Klein, 2006:280). Houve um alarde em meios de comunicação para dizer às pessoas que se tratava de um novo mundo, cheio de oportunidades, sem chefes e com dinheiro.

Mas na verdade, ao analisarmos esse cenário sob a ótica do trabalho no capitalismo, trata-se de uma realidade de salários baixos, muito mais trabalho e instabilidade. À medida que mais pessoas aderem ao estilo de vida “seja empreendedor de si mesmo”, tanto acatando a situação de não ter vínculos empregatícios, quanto abrindo um negócio próprio, mais a renda do trabalhador comum baixa, pois a oferta aumenta a níveis absurdos.

A renda continua concentrada nos altos executivos, que cada vez mais são pressionados por resultados financeiros. A política de ações estabelece que se a empresa ganhar, o executivo ganha. Se perder, ele precisa cortar pessoal para se manter na posição, fator decisivo no aumento do risco de demissão para o trabalhador da base. Dessa forma, as corporações estão de fato pensando no desenvolvimento econômico, porém ele nunca foi mais exclusivo. Não há um elo entre o crescimento econômico e o de renda para os empregados.

Além de esse elo ser ilusório, também não podemos afirmar que os trabalhos nas empresas de tecnologia estejam em outra esfera. Huws (2014:17) diz que “o trabalho digital não pode ser entendido como uma forma destacada de trabalho, separada hermeticamente do resto da economia”.

Como afirmei em outro momento (Huws, 1999), a existência de uma esfera visível, separada de trabalho não manual, não é prova de um novo campo de atividade econômica “baseado no conhecimento”, “imaterial” ou “sem peso”; é simplesmente uma expressão do crescimento da complexidade da divisão do trabalho, com a fragmentação de atividades em tarefas separadas, tanto mentais quanto manuais, crescentemente passíveis de serem dispersas geográfica e contratualmente para diferentes trabalhadores, que podem mal saber da existência um do outro. Esse é um processo contínuo, com cada tarefa sujeita a divisões ulteriores entre funções mais criativas e (ou) de controle, por um lado, e outras mais de rotina e repetitivas, por outro.⁶⁸

A autora ainda explica que a produção de mercadorias físicas parece predominar no capitalismo, apesar do aumento de atividades ligadas à tecnologia. Ela esclarece que há uma relação direta entre os trabalhos braçais e intelectuais, pois não se exclui as habilidades cognitivas do trabalhador de um trabalho braçal, ou vice-versa. Não é possível separar o

⁶⁸ HUWS, Ursula Elin. Vida, trabalho e valor no século XXI: desfazendo o nó. CADERNO CRH, Salvador, v. 27, n. 70, Jan./Abr. 2014. P. 17.

trabalho braçal das habilidades intelectuais, pois um não existe sem o outro. Ambos são aplicados em quaisquer atividades, seja escrever com um teclado, seja participar de reuniões, seja estar na linha de montagem de um carro.

Outro fator que escapa aos nossos olhos constantemente é o de que o ambiente virtual precisa de uma base material para acontecer. Isso significa reconhecer que há mão de obra responsável pelos cabos, fibra ótica e demais matérias-primas.

Ademais, se houve claramente uma enorme expansão de trabalho não manual, de rotina e não qualificado, em contrapartida, ele permaneceu uma minoria de todo o trabalho. A crescente visibilidade para observadores, nas economias desenvolvidas, de trabalho aparentemente desmaterializado, dependente de tecnologias de informação e comunicação (TICs), tem servido, algumas vezes, para obscurecer a realidade de que essa atividade “virtual” é dependente de uma base altamente material de infraestrutura física e de mercadorias manufaturadas, a maioria das quais é produzida fora de seu campo de visão, nas minas da África ou da América Latina, nas *sweatshops*⁶⁹ da China e outros locais no mundo em desenvolvimento. A internet não poderia ser acessada por ninguém sem a geração de energia, cabos, satélites, computadores, comutadores, telefones celulares e milhares de outros produtos materiais, sem a extração de matérias-primas que formam essas mercadorias, sem o lançamento de satélites ao espaço para carregar seus sinais, sem a construção de edifícios nos quais essas mercadorias são projetadas e montadas e de onde são vendidas, e a manufatura e operação de veículos nos quais são distribuídas. A produção física de mercadorias materiais é ainda o método preferido do capitalismo para gerar lucro; ela ainda está crescendo e parece provável que continue a empregar a maior parte da força de trabalho mundial. Há, ademais, um *continuum* entre tarefas que envolvem predominantemente o exercício da força física ou destreza e aquelas que envolvem agilidade mental, compromisso ou concentração.⁶⁹

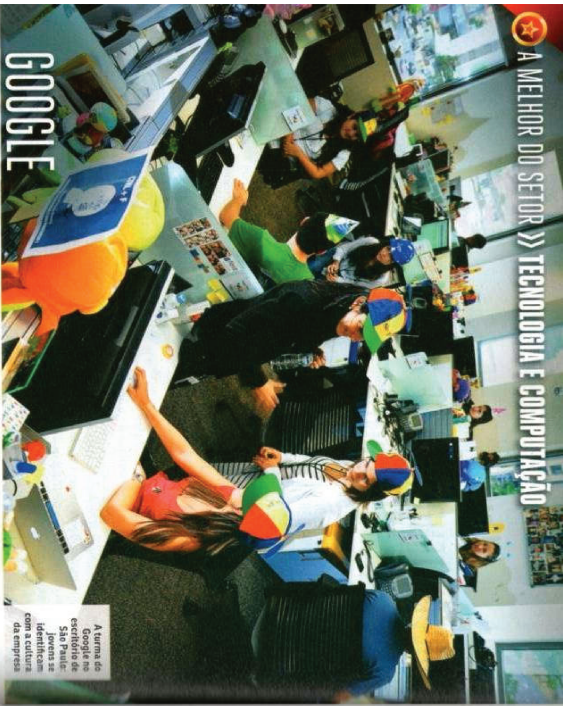
Devemos nos atentar aqui à ilusão causada pelas empresas de tecnologia. Parece-nos que as receitas vêm da publicidade e nada além disso está envolvido no trabalho, e daí viria sua suposta imaterialidade. No entanto, como explica Huws, as receitas de empresas responsáveis por mecanismos de busca são rendas de aluguel, ou seja, “comércio e geração de mais-valia através da produção de mercadorias” (Huws, 2012:18). No entanto, ao se tratar do ambiente on-line, essas mercadorias não ficam visíveis.

A questão é entender quais são essas mercadorias e como elas se colocam nesse espaço. Os ganhos do Google vêm, em maioria, da publicidade. Quanto mais o cliente paga, melhor a colocação do cliente no que se convencionou chamar de espaço para links patrocinados. O mesmo para os serviços oferecidos a empresas, como *e-mail* e ambiente digital para armazenamento de dados, chamado de “computação nas nuvens”. Em última instância, o valor gerado para o Google é fruto do trabalho de quem produz as mercadorias anunciadas no *site* ou empregados pelas corporações que contratam os serviços do Google.

⁶⁹ HUWS, Ursula Elin. Vida, trabalho e valor no século XXI: desfazendo o nó. CADERNO CRH, Salvador, v. 27, n. 70, Jan./Abr. 2014. P. 17-18.

No entanto, isso se perde de vista, devido às ideias formadas em torno das empresas de tecnologia.

O Google, em especial, torna bastante distante essa relação entre trabalho e exploração. A empresa parece conseguir elevar à máxima potência a ideologia do empreendedor de si mesmo, que é reverberada pelos meios de comunicação. É importante ressaltar que o Google nasceu naquele terreno fértil do Vale do Silício. A seguir, elencamos as páginas do Guia Você S/A, descrevendo o Google nas edições de 2011, 2012 e 2013.



É INCRÍVEL TRABALHAR AQUI

A primeira vista a sensação que você tem é de que trabalhar nessa empresa é uma bagunça só. Nilm ambiente meio caótico, e possível ver estações de trabalho coloridas e personalizadas com bonecos log art. Cor é o que não falta no escritório do Google, em São Paulo. A proposta da companhia é que cada empregado personalize sua mesa para se sentir mais confortável durante o expediente. O profissional não só pode enfeitar a base como também recebe uma ajuda de custo para isso: 150 reais para comprar o que quiser e deixar o espaço de trabalho com a cara dele. Esse é só um dos benefícios irreversíveis que a corporação concede aos *googlers* (como são chamados seus funcionários). E fica neste ano a Melhor Empresa para Trabalhar no setor de tecnologia e computação, o Google oferece muito mais para quem trabalha lá.

254. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2011

Reconhecida globalmente como uma organização que descobre talentos, o Google proporciona diversas oportunidades de crescimento. Seus funcionários podem fazer carreira internacional em um dos 42 países onde há filiais, o que é bastante comum. No ano passado, 11 brasileiros foram trabalhar fora. Quem fica aqui também se move. As promoções laterais são frequentes e quem não se enquadra no papel de líder tem a opção de seguir carreira técnica. Os novos podem contar com os chamados Career Gurus, profissionais experientes para exercer a função de conselheiros. Para aumentar eventos públicos sobre ascensão profissional a companhia criou, em 2010, o Comitê de Carreira. O mundo pelos próprios colaboradores. A missão é ressaltar salidas eficientes para alguns dilemas que surgem sobre oportunidades de crescimento. Ser democrática e dar muita autonomia é também

POFO, LUCIANA ALMEIDA

forma que o Google usa para investir no desenvolvimento de seu pessoal. Cada empregado recebe uma verba de 16.000 reais por ano para gastar com cursos de formação. Desse total, 20% (o equivalente a 3.200 reais) podem ser usados para outros tipos de curso, como jardinagem e pintura. Se o funcionário deixar a empresa, ele não precisa devolver o dinheiro, mas se não usar a grana durante o período de um ano não pode acumular com a verba do ano seguinte.

Por falar em grana, os salários são revisados anualmente e os profissionais podem ser promovidos duas vezes no período de 12 meses. Cada colaborador também recebe ações da companhia, podendo ficar com elas definitivamente depois de quatro anos de casa. O Google oferece, ainda, dois jeitos de ganhar um extra. Um deles é indicar alguém para trabalhar lá. Se a pessoa for contratada, quem indicou embolsa 5.000 reais. O outro é receber indicações de colegas sobre seu desempenho. O funcionário com maior número de indicações recebe um bônus de 200 reais. Como benefício, são oferecidas refeições gratuitas e várias guloseimas, que podem ser consumidas diariamente. O acesso gratuito à comida só tem um lado perigoso: os quilos a mais adquiridos pelos empregados — isso levou o Google a colocar como meta a inclusão de alimentos mais saudáveis na dieta da equipe.

A qualidade de vida é um forte pilar na empresa, que investe em benefícios de saúde como forma de reter seus profissionais. O Google rembolha até 180 reais das mensalidades pagas em academias de ginástica e seus colaboradores também podem participar de aulas de pilates e ioga nos escritórios. A organização incentiva o tempo livre a pé ou de bicicleta. A distância percorrida é registrada em pontos, que são convertidos em dinheiro e doados a entidades assistenciais. Ainda como um diferencial de qualidade de vida são oferecidos seis meses de licença-maternidade de para as funcionárias e os pais podem ficar em casa durante um mês. Tanta incentivo redigiram a fama que o Google conquistou de lugar incrível para trabalhar e justificam sua baixa rotatividade: no ano passado, só seis pessoas decidiram deixar a companhia.

POF CHRISTIANE SILVA, de São Paulo (SP)

+ PONTO(S) POSITIVO(S)
Quem opta pelo home office tem uma verba de 600 reais por mês para ser gasta com a compra de telefones e entregas em casa, além de ter Internet grátis.

- PONTO(S) A MELHORAR
Com um bom nível de excelência profissional, a disputa por promoções fica acirrada entre os colaboradores e nem sempre as regras de ascensão são claras.

As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2011 - 255



(1) Dados relacionados a dezembro de 2010 (2) Nota na categoria avaliada de 0 a 100

⁷⁰ SILVA, Chrystiane. *Google: é incrível trabalhar aqui*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2011, São Paulo, P. 254-255, setembro 2011.

**A MELHOR DO SECTOR
TECNOLOGIA E COMPUTAÇÃO**

GOOGLE

DINHEIRO MUITO ALÉM DO SALÁRIO

Escritório do Google em São Paulo, com o ambiente de trabalho e o estúdio de vídeo

229 As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2012

90,3

NOTA FINAL
Nota final do Google em 2012

PRESEÇA NA CIMA
Presença na Cima em 2012

Sobre a empresa
Número de funcionários: 381
Número de executivos: 93
Índice médio das funcionários: 29
Tempo médio no caso (em anos): 3

Médias: 36% Homens **64%** Mulheres

NOTA DO FUNCIONÁRIO
Nota do Funcionário em 2012

92,3

NOTA DOS FUNCIONÁRIOS EM 2012
Nota dos Funcionários em 2012

95,9% Satisfeitos com a empresa
91,3% Estado satisfatório no trabalho
92,0% Apreciamos ter desenvolvimento
91,9% Apreciamos os meus líderes

NOTA DA EMPRESA
Nota da Empresa em 2012

85,7

NOTA DA EMPRESA EM 2012
Nota da Empresa em 2012

95,1 Estrutura e Gestão
91,3 Liderança
81,3 Cultura da Empresa
80,4 Políticas e Práticas
61,5 Carreira
86,3 Desenvolvimento
82,3 Inovação e Inovação
91,7 Saúde

PONTOS POSITIVOS
Ao completar 30 anos, todo funcionário tem direito a check-up, que pode ser realizado aos 35, 38 e 40 anos. A partir dessa idade, esse tipo de exame é anual.

PONTOS A MELHORAR
O preço da água e a pressão. Há relatos de carga excessiva de trabalho, competição entre colegas, falta de tempo para o almoço e poucas horas de sono.

229 As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2012 - 229

90,3

NOTA FINAL
Nota final do Google em 2012

PRESEÇA NA CIMA
Presença na Cima em 2012

Sobre a empresa
Número de funcionários: 381
Número de executivos: 93
Índice médio das funcionários: 29
Tempo médio no caso (em anos): 3

Médias: 36% Homens **64%** Mulheres

NOTA DO FUNCIONÁRIO
Nota do Funcionário em 2012

92,3

NOTA DOS FUNCIONÁRIOS EM 2012
Nota dos Funcionários em 2012

95,9% Satisfeitos com a empresa
91,3% Estado satisfatório no trabalho
92,0% Apreciamos ter desenvolvimento
91,9% Apreciamos os meus líderes

NOTA DA EMPRESA
Nota da Empresa em 2012

85,7

NOTA DA EMPRESA EM 2012
Nota da Empresa em 2012

95,1 Estrutura e Gestão
91,3 Liderança
81,3 Cultura da Empresa
80,4 Políticas e Práticas
61,5 Carreira
86,3 Desenvolvimento
82,3 Inovação e Inovação
91,7 Saúde

PONTOS POSITIVOS
Ao completar 30 anos, todo funcionário tem direito a check-up, que pode ser realizado aos 35, 38 e 40 anos. A partir dessa idade, esse tipo de exame é anual.

PONTOS A MELHORAR
O preço da água e a pressão. Há relatos de carga excessiva de trabalho, competição entre colegas, falta de tempo para o almoço e poucas horas de sono.

229 As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2012 - 229

⁷¹ OHL, Murilo. *Google: dinheiro muito além do salário*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2012, São Paulo, P. 229, setembro 2012.



**SETOR TECNOLOGIA
E COMPUTAÇÃO**

**A
MELHOR**

**ÍNDICE DE
FELICIDADE NO
TRABALHO 90,7**

GOOGLE

O SONHO DE QUALQUER NERD

Parece clichê afirmar que o Google lidera em 2013, pela primeira vez, a seleção das 150 melhores empregadoras, depois de tantos outros prêmios recebidos Brasil afora. Só neste *Guia* a empresa tem liderado o setor Tecnologia e Computação desde que a publicação passou a dividir as companhias por ramo de atividade, em 2011. O motivo é a alta identificação do time com os valores da empresa, cujo índice alcançou 94%. Prova disso é que os próprios funcionários se denominam "googlers" e nem sequer consideram mudar de emprego, salvo raras exceções. Afinal, lá eles têm total autonomia não só para trabalhar mas também para montar seu plano de desenvolvimento, para o qual não há economias. Todos recebem anualmente uma verba de 16 000 reais para fazer desde cursos de especialização até atividades livres que estimulem a criatividade, pois a imaginação no universo Google não deve ter limites.

Um dos ambientes descontraídos do Google, em São Paulo: verba de 16 000 reais para cada funcionário fazer cursos

FOTO: CLAUDIO PEPPER As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2013

⁷² *Google: o sonho de qualquer nerd*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2013, São Paulo, P. 255, setembro 2013.

ÍNDICE DE FELICIDADE NO TRABALHO

90,7

GOOGLE

TODOS QUEREM SER ASSIM

Ao visitar a sede brasileira do Google em São Paulo e conversar com um grupo de funcionários, fica fácil entender por que tantas companhias mundo afora tentam imitar sua gestão de pessoas e incorporar um pouco de sua cultura — e tão poucas conseguem. Na melhor empresa para trabalhar de 2013, tudo funciona a favor da criatividade, da produtividade e, sim, da felicidade do funcionário. A começar pelas instalações de trabalho, localizadas num prédio ecológicamente correto e instaladas num coração da Faria Lima, uma das regiões mais nobres da cidade. Nos três andares ocupados pela empresa, os espaços se tornam mais interessantes a cada lance de escada. As áreas de descanso e lazer seguem o padrão de bem-estar mundialmente conhecido (e copiado): salas de jogos e entretenimento, cantos com poltronas, pudes e redes para um rápido cochilo e estúdio com instrumentos musicais

73

Área de descanso: funcionários podem fazer pausas ou uma pausa no dia

Fila livre: funcionários podem fazer o check-out na hora que quiserem, sem precisar esperar

A MELHOR DO ANO

para que os aspirantes a missão possam escolher nos horas vagas. Cada um dos ambientes tem uma decoração especial, inspirada em várias pontas típicas da cultura paulista, como a rua Oscar Freire, o bairro do Bexiga e o Mercado de Ate de São Paulo (Gasp).

No refeitório, os *googleers*, como são chamados os funcionários, podem tomar café da manhã, almorçar e jantar diante de uma agradável vista do terreno. A qualquer hora do dia, também é possível ir ao terraço onde são servidos lanches, que made parecem foras de almôntor mundiais. As refeições são gratuitas e não há limite de quantidade para consumo. Esses espaços foram planejados para proporcionar momentos de descanso mas também servem para fazer reuniões de trabalho mais descontraídas. Para estimular o relacionamento entre os funcionários, as equipes recebem verbas específicas para sair juntas depois do expediente. São, é como uma quadilha para a happy hour da turma. Além de unir o time, a ideia é derrubar possíveis barreiras hierárquicas, algo que a empresa já possuiu de sucesso. O conceito de *bonifícios* é idêntico para funcionários de todos os níveis, o que faz com que o presidente e o *colaborador* tenham o mesmo plano de saúde.

O ambiente descontraído não é o único responsável pelo incentivo à criatividade. A diversidade nas equipes é estimulada com a intenção de aumentar o volume de troca de ideias. O Google também convoca palestrantes para falar sobre qualquer assunto que não seja *nglobo* e dá a cada funcionário uma cota anual de 20.000 reais para estudar — 30% do valor pode ser destinado a qualquer curso, como o de violão, para aumentar o repertório cultural. Experiências no exterior também são valorizadas. Quando ocorrem pedidos de transferência, a chance de ser atendido é grande. Por último, porque a empresa já nasceu internacional e não há barreira que impeça a mobilidade. Seguindo, porque o banco de vagas global fica disponível na internet, e qualquer pessoa tem o direito de se candidatar. Os gestores têm papel importante não só na hora de contratar quem quer aproveitar confortavelmente fora do Brasil, como também para ajudar a girar a carreira dos que ficam. O programa de desenvolvimento interno é bem estruturado, e nos treinamentos os líderes para se destacar nos

⁷³ RESCHKE, Cibele. *Google: todos querem ser assim*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2013, São Paulo, P. 75, setembro 2013.

Vê-se, nos textos acima, um discurso bastante sedimentado sobre o funcionário que é empreendedor de si mesmo, autônomo e feliz. Isso vai ao encontro da ideia de cristalização de uma ideologia e do apagamento da memória, com um sujeito claramente assujeitado pelo discurso do homem livre. A nossa história tem um conjunto de condições materiais pré-determinadas que estabelecem as relações de poder. As forças de poder determinam a ideologia vigente.

Ao lermos com cautela cada texto, vemos que em 2012 ainda havia uma certa valorização de políticas de cargos e salários. Prova disso é o discurso presente no texto da empresa vencedora daquele ano, a Elektro, e das diferenças entre o texto do Google da edição de 2012 e os outros anos.

74



⁷⁴ MANSO, Ursula Alonso. *Elektro: um time de alta voltagem*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2012, São Paulo, P. 70, setembro 2012.

A MELHOR DO ANO
ELEKTRO

recursos escassos", diz um gestor. Além disso, os novos gerentes também passam por programa de coaching para acelerar o processo de integração ao cargo e são desenvolvidos para incentivar os conceitos de responsabilidade e protagonismo em suas equipes. "Não queremos funcionários que façam apenas o que mandam. Eles podem até se negar a realizar alguma atividade quando avaliam que não há condições de segurança", afirma Carlos Alberto. Isso significa que o eletricitista da Elektro tem total autonomia de tomar decisões no dia a dia de seu trabalho, sem esperar por ordens do chefe.

Os profissionais da Elektro têm planos de desenvolvimento individuais. Em 2011, a companhia investiu 6,5 milhões de reais em programas de treinamento e desenvolvimento para suas equipes. Os investimentos em inovação e tecnologia também não ficam atrás. Desde 2011, foi adotado um simulador para treinar virtualmente os empregados responsáveis pela instalação de postes, que antes precisavam aprender o trabalho literalmente abrindo buracos no chão. Única distribuidora no Brasil que realiza inspeção da rede aérea com helicópteros tripulados, a Elektro também já está testando um mini-helicóptero dotado de câmera e operado por controle remoto para efetuar o serviço. Ano sim, ano não, a avaliação de desempenho ocorre no modelo 360 graus. O Programa Geração Futuro visa identificar, entre os funcionários que se destacaram na avaliação, aqueles com características de inovação, empreendedorismo e protagonismo para participar de um plano de desenvolvimento acelerado. São 30 vagas por ano e, ao final, a pessoa está pronta para assumir posições de liderança. "Ou de especialista, conforme seu interesse, uma opção que foi incluída no programa em 2011", diz Carlos Alberto. Os três profissionais com melhor desempenho durante o programa são, ainda, reconhecidos e premiados com bolsa para MBA ou especialização, programa de coaching e cursos de curta duração. O subsídio da Elektro para Ensino Médio, cursos técnicos, graduação, pós e MBA chega até a 60% do valor da mensalidade e beneficia 76 pessoas. Para os cursos de inglês online, são 100%, extensivos, até mesmo, para as famílias dos empregados. **por URSULA ALONSO MANSO, de Campinas (SP)**

NOTA FINAL
Índice de Felicidade no Trabalho (IFT)

92,5

PRESENÇA NO GUIA
1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004
2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012

SOBRE A EMPRESA¹

Número de funcionários	3 849
Número de executivos	150
Idade média dos funcionários	34
Tempo médio na casa (em anos)	8
Mulheres 13%	Homens 87%

NOTA DO FUNCIONÁRIO
Índice de Qualidade no Ambiente de Trabalho (IQAT)

95,4

O QUE OS FUNCIONÁRIOS DIZEM

Se identificam com a empresa	97,1%
Estão satisfeitos e motivados	95,3%
Acreditam ter desenvolvimento	94,8%
Aprovam os seus líderes	95,2%

NOTA DA EMPRESA
Índice de Qualidade na Gestão de Pessoas (IQGP)

85,8

O QUE A EMPRESA OFERECE²

Estratégia e Gestão	90,1
Liderança	91,6
Cidadania Empresarial	84,7
Políticas e Práticas	81,3
• Carreira	79,5
• Desenvolvimento	90,4
• Remuneração e Benefícios	80,8
• Saúde	74,4

PONTO(S) POSITIVO(S)

A qualidade de vida é uma preocupação da companhia e a meta de zero hora extra é levada a sério por todos — o presidente sai às 17h.

PONTO(S) A MELHORAR

A ginástica laboral não existe em todas as unidades e, segundo os funcionários, a rede de médicos credenciados no plano de saúde já foi maior e melhor.

70 • As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2012

⁷⁵ MANSO, Ursula Alonso. *Elektro: um time de alta voltagem*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2012, São Paulo, P. 70, setembro 2012.

O texto da Elektro ainda apresenta elementos que desvinculam a vida privada do funcionário da profissional, bem como o do Google daquele ano. A Elektro valorizaria a “qualidade de vida” do empregado porque não há horas extras e até o presidente sai às 17 horas, conforme o *box* explicativo no final do texto. Entre os pontos a melhorar, estão expostas insatisfações como a rede de médicos no plano de saúde, que não atende às necessidades das pessoas. Os valores da mensagem do texto estão bem expostos nos seguintes enunciados:

Além disso, os novos gerentes passam por um programa de coaching para acelerar o processo de integração ao cargo e são desenvolvidos para incentivar os conceitos de responsabilidade e protagonismo em suas equipes.

O programa Geração do Futuro visa identificar, entre os funcionários que se destacaram na avaliação, aqueles com características de inovação, empreendedorismo e protagonismo para participar de um plano de desenvolvimento acelerado.⁷⁶

Os textos do Google, de 2011 e 2012 trazem um enfoque maior também no que a empresa proporciona, como políticas de cargos e salários, e menos no que o funcionário pode dar, em conformidade com o que está explicitado do texto da Elektro:

Reconhecida globalmente como uma organização que descobre talentos, o Google proporciona diversas oportunidades de crescimento.

Por falar em grana, os salários são revisados anualmente e os profissionais podem ser promovidos duas vezes no período de 12 meses.

A qualidade de vida é um forte pilar na empresa, que investe em benefícios de saúde como forma de reter seus profissionais.⁷⁷

Os salários, para começar, são acima da média do mercado de empresas da internet.

O plano de saúde é de primeira para todos, e com dependentes inclusos.

Na previdência privada, a empresa deposita no Googleprev um valor equivalente a 5% do salário, mesmo que o profissional não contribua.⁷⁸

Em contrapartida, o texto do Google de 2013, ano em que a empresa foi considerada a melhor empresa para se trabalhar pelo Guia, mesma posição ocupada pela Elektro em 2012, modifica o foco de atenção da empresa para o funcionário. A saber:

Ao visitar a sede brasileira do Google em São Paulo e conversar com um grupo de funcionários, fica fácil entender por que tantas companhias do mundo afora tentam imitar sua gestão de pessoas e incorporar um pouco de sua cultura – e tão poucas

⁷⁶ MANSO, Ursula Alonso. *Elektro: um time de alta voltagem*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2012, São Paulo, P. 70, setembro 2012.

⁷⁷ SILVA, Chrystiane. *Google: é incrível trabalhar aqui*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2011, São Paulo, P. 254-255, setembro 2011.

⁷⁸ OHL, Murilo. *Google: dinheiro muito além do salário*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2012, São Paulo, P. 229, setembro 2012.

conseguem. Na melhor empresa para trabalhar de 2013, tudo funciona a favor da criatividade, da produtividade e, sim, da felicidade do funcionário.⁷⁹ O motivo é a alta identificação do time com os valores da empresa, cujo índice alcançou 94%. Prova disso é que os próprios funcionários se denominam ‘googlers’ e nem sequer consideram mudar de emprego, salvo raras exceções.⁸⁰

Todos os recortes acima reiteram a produção dos efeitos dos sentidos, a partir de uma condição material dada, que seria a reformulação da gestão empresarial, fruto das próprias crises das relações de trabalho capitalistas. Ideologicamente, tira-se a percepção do sujeito trabalhador explorado, o que acontece estruturalmente, para impor-lhe uma ideia política.

Nas edições de 2011 e 2012, vê-se uma espécie de transição do discurso, pois ainda há foco nas condições que a empresa dá para o desenvolvimento profissional do funcionário. Em 2013, há um salto para o sujeito empreendedor de si mesmo, politicamente emancipado da subordinação ao capital e, por consequência, um foco maior nas ações do sujeito. A melhor empresa para se trabalhar, antes aquela que oferecia plano de carreira e respeitava o horário de trabalho, tornou-se mais tecnológica, com mais possibilidade de estender o trabalho a outros lugares (como a casa do funcionário) e disputa mais acirrada por cargos.

Na edição de 2011 do Guia, ano no qual a publicação completou 15 anos, há um gráfico bastante interessante sobre os acontecimentos no Brasil e no mundo, conforme imagens abaixo:

⁷⁹ RESCHKE, Cibele. *Google: todos querem ser assim*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2013, São Paulo, P. 75, setembro 2013.



⁸¹ CABRAL, Marcelo. *Um debutante de respeito*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2011, São Paulo, P. 16-18, setembro 2011.

Já de início, o texto abre com o seguinte recorte:

Em uma década e meia, o país e as empresas mudaram muito. E para melhor. ‘O Guia nasce em um momento de guinada de gestão de pessoas no Brasil’, diz o professor Joel Dutra, da Fundação Instituto de Administração (FIA) e um dos coordenadores de pesquisa desde 2006. ‘Num cenário favorável na economia, as pessoas começam a fazer a diferença. É quando se inicia o processo de valorização da área de recursos humanos.’⁸³

Por “momento de guinada”, levando em consideração que o Guia teve sua primeira edição em 1997, o professor enfatiza exatamente quando o Brasil entrou no cenário internacional de desmonte do Estado e concessão de poder às corporações. Era a época do governo de Fernando Henrique Cardoso, no qual diversas empresas estatais foram vendidas ou ganharam participação do capital privado e, em paralelo, o Brasil deixou os tempos de inflação para trás e ganhou uma moeda forte. Desta forma, entrou para a globalização e abriu a porta para a cultura do empreendedorismo.

Naturalmente, há um discorrer histórico, uma transformação deste cenário. Se em 2011, a melhor empresa ainda precisaria dar condições de saúde e bom ambiente de trabalho ao funcionário, além de prezar por certa separação entre a vida no trabalho e a vida privada, em 2013 a tecnologia disponível, que permite ao trabalhador exercer suas funções de qualquer ambiente e a qualquer tempo, transforma o trabalho em um “estilo de vida” e a meritocracia em algo natural, que depende do indivíduo e não da estrutura na qual ele está inserido.

Michel Pêcheux, autor que formulou a teoria da Análise do Discurso, enuncia as teses fundamentais do materialismo e a maneira como elas auxiliam na formulação das ideologias. Ele se baseia no marxismo-leninismo, segundo o qual o homem, no momento em que entra em relação com a natureza, estabelece relações de produção que determinam um momento histórico ao qual corresponde à luta de classes e as forças materiais ou de poder são colocadas em jogo.

Este autor diz que isso implica na existência de um mundo exterior concreto, cujo conhecimento objetivo é produzido de acordo com o desenvolvimento histórico da ciência e esse conhecimento objetivo independe do sujeito. Essas teses dependem umas das outras, pois “a crença na objetividade da ciência é o mesmo que a ‘crença’ na existência objetiva dos objetos exteriores” (Lênin apud Pêcheux, 2014:71):

⁸³ CABRAL, Marcelo. *Um debutante de respeito*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2011, São Paulo, P. 16, setembro 2011.

Para resumir, diremos que o essencial da tese materialista consiste em colocar a independência do mundo exterior (e do conhecimento objetivo de suas leis, que chamaremos daqui pra frente de processo científico conceptual) em relação ao sujeito, colocando simultaneamente a dependência do sujeito com respeito ao mundo exterior (de onde resulta o caráter necessário dos efeitos que afetam esse sujeito, chamados, doravante, processo-nocional ideológico). Em outros termos, a proposição materialista “a matéria é independente do espírito” não poderia ser convertida em “o espírito é independente da matéria” sem abalar as próprias bases do materialismo.⁸⁴

Desta forma, os sujeitos se constituem por um contexto histórico dado. No entanto, as percepções não são homogêneas, porque essas condições de existência dependem das relações de produção de cada sujeito e as contradições políticas a elas circunscritas. Por ser uma representação imaginária, o ideológico está sujeito a essas forças materiais que dirigem os homens.

Ao retomar as proposições de Orlandi sobre o sujeito e sua história, e o quanto cristalizamos uma ideologia vigente pela linguagem, vemos no texto do Google uma retomada da ideologia californiana. O Google é, provavelmente, a representação máxima de empresa que se readequou às novas exigências do capitalismo, em uma era de valorização das capacidades cognitivas do trabalhador, apagamento das contradições da relação entre trabalho e capital e da ideia de que você é responsável pelo seu próprio sucesso. Retomando o conceito de que “algo fala antes”:

Descobrimos, assim, que os dois tipos de discrepância, respectivamente, o efeito do encadeamento do “pré-construído” e o efeito que chamamos articulação – que consideramos, de início, como leis psico-lógicas do pensamento – são, na realidade, determinados materialmente na própria estrutura do interdiscurso.⁸⁵

A ideologia, determinada pelas condições materiais de sujeitos inseridos em um momento histórico específico, faz com que o sujeito do trabalho contemporâneo se identifique em grande medida com o individualismo e a sensação de ser ele mesmo o único responsável por seu sucesso. Sucesso este representado por seus feitos no ambiente de trabalho, para além dos ganhos financeiros. O salário importa, mas para que os sujeitos não contestem as formas administrativas da empresa, e a ideologia se reproduza continuamente e de forma eficaz, é necessário que eles vejam a empresa como aliada e encontrem realização dentro do ambiente corporativo. Ou ao menos tentem encontrar.

Ao criar estes mecanismos no imaginário geral e fazer com que empregados acreditem tomar parte nos objetivos da empresa, mesmo que isso não signifique necessariamente ter

⁸⁴ PÊCHEUX, Michel. *Semântica e Discurso: uma crítica à afirmação do óbvio*. 5.ed. Campinas: editora da Unicamp, 2014. P. 73.

⁸⁵ PÊCHEUX, Michel. *Semântica e Discurso: uma crítica à afirmação do óbvio*. 5.ed. Campinas: editora da Unicamp, 2014. P. 149.

lucro financeiro, o capital segrega estas pessoas e ocorre uma falta de percepção de seus interesses em comum, enquanto trabalhadores. Elas permanecem separadas por exaltar suas próprias habilidades e ter um sentimento de competitividade umas com as outras, o que mantém a reprodução da ideologia vigente.

4. Formas de reprodução da ideologia corporativista: internacionalização e diluição do sentido

É necessário, neste ponto, distinguir os tipos de trabalhadores enquanto traçamos algumas ideias sobre a ideologia que opera em cada categoria de trabalhador. Ricardo Antunes cunhou a expressão “classe-que-vive-do-trabalho”, ou seja, uma classe que incorpora a totalidade dos assalariados. No entanto, há diferenças grandes entre eles (Antunes, 2009:101-104).

De acordo com este autor, esta classe inclui os trabalhadores produtivos, ou seja, aqueles que produzem a mais-valia e estariam no centro da classe trabalhadora, e os improdutivos, os quais na visão dele, formada a partir de uma leitura marxista, estão nos setores de serviços públicos e privados, comércio, bancário, etc., e criam o chamado “valor de uso”, enquanto os primeiros produzem o “valor de troca”.

Esta noção de classe trabalhadora incluiria todos os que ganham salário por sua força de trabalho, mas que enquanto sujeitos teriam diferenças entre si, até pelo trabalho que exercem. O autor faz considerações sobre o que ele chamou de trabalhadores improdutivos:

Constituem-se em geral num segmento assalariado em expansão no capitalismo contemporâneo – os trabalhadores em serviços -, ainda que algumas de suas parcelas encontrem-se em retração, como veremos adiante. São aqueles que se constituem em ‘agentes não produtivos, geradores de antivalor no processo de trabalho capitalista, (mas que) vivenciam as mesmas premissas e se erigem sobre os mesmos fundamentos materiais. Eles pertencem àqueles falsos custos e despesas inúteis, os quais são, entretanto, absolutamente vitais para a sobrevivência do sistema’ (Mészáros, 1995:533).⁸⁶

Lopez Ruiz (2004:18) categoriza executivos de corporações transnacionais, por exemplo, como “trabalhadores de altas rendas” e “capitalistas em relação de dependência”. O argumento do autor é o de que pessoas com altos salários produzem valor direto para a empresa, mas no sentido mais estrito continuam sendo trabalhadores, pois vendem sua força de trabalho em troca de salário (mesmo que esse seja bastante alto e não possa ser comparado ao de um funcionário qualquer).

Esses altos executivos dedicam seu tempo quase de forma exclusiva à empresa para a qual trabalham, apesar de não serem donos, e acabam por alimentar uma “nova cultura comercial” (Lopez-Ruiz, 2004:19), aquela voltada ao consumo de bens típica da globalização.

Tanto a dinâmica do trabalho atual quanto os valores promovidos pela nova cultura comercial – da qual participar, para os executivos das transnacionais, não é uma

⁸⁶ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009. P. 102.

opção – estimulam valores de consumo e imediatez que são opostos aos de poupança e diferimento das gratificações, característicos do *ethos* da classe média industrial. Esquemáticamente, diremos, portanto, que a clássica equação que caracterizava esse setor, “poupança-educação-mobilidade social”, quebrou-se.⁸⁷

Antunes discorda desta visão. Este autor propõe que a classe trabalhadora exclua os gestores do capital e seus pares.

A classe trabalhadora hoje exclui, naturalmente, os gestores do capital, seus altos funcionários, que detêm papel de controle no processo de trabalho, de valorização e reprodução do capital no interior das empresas e que recebem rendimentos elevados (Bernardo, 2009) ou ainda aqueles que, de posse de um capital acumulado, vivem da especulação e dos juros. Exclui também, em nosso entendimento, os pequenos empresários, a pequena burguesia urbana e rural proprietária.⁸⁸

Esta discussão entre autores serve para mostrar que a classe trabalhadora se transformou em algo heterogêneo. Em nossa análise, que infelizmente, neste momento, não se aterá a discutir a fundo a ideia da classe trabalhadora levando em consideração aspectos de gênero, raça e classe, essa massa de pessoas se tornou algo mais fluido e complexo que segue a internacionalização do capital e a flexibilização do próprio conceito de trabalho.

Com as inovações tecnológicas em curso desde 1960, foi possível reorganizar o trabalho de forma bastante vantajosa para o capital. Harvey (2011:60) explica que a força de trabalho se tornou uma reserva absoluta em todos os lugares do mundo, inclusive em termos de educação. Não importa mais o nível educacional, os trabalhadores se tornaram mais baratos por conta dessa alta disponibilidade.

Isso deveria resultar em uma união dos trabalhadores, em prol do objetivo comum de aumentar salários e direitos. No entanto, os Estados Nacionais incentivam essa mobilidade do capital e, até porque precisam dos investimentos, criam políticas de enfraquecimento dos vínculos trabalhistas ao mesmo tempo em que investem em preparação técnica para seus cidadãos, o que atrairá indústrias de tecnologia e seus aportes em tributos.

As reservas de trabalho existem em toda parte e há poucas barreiras geográficas ao acesso capitalista. O ataque político sobre os movimentos da classe trabalhadora do mundo inteiro reduziu a resistência do trabalhador a níveis muito modestos em quase toda a parte. A crise de 2008 a 2009 não pode ser entendida em termos de esmagamento dos lucros. A repressão salarial por causa da oferta de trabalho superabundante e a consequente falta de demanda de consumo efetiva são problemas muito mais graves.⁸⁹

⁸⁷ LOPEZ-RUIZ, Osvaldo Javier. O “ethos” dos executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo. 2004. 375 f. Tese. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004. P. 21.

⁸⁸ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009. P. 109.

⁸⁹ HARVEY, David. *O enigma do capital e as crises do capitalismo*. São Paulo: Boitempo, 2011. P. 61.

Na esteira do que ocorria no mundo, estas novas perspectivas do trabalho e da classe trabalhadora chegaram ao Brasil, como à maioria dos países. Chauí, em entrevista à Revista Cult, discorre sobre as transformações da sociedade brasileira no governo do Partido dos Trabalhadores que resultaram não em uma nova classe média, como foi amplamente divulgado pela imprensa, mas, sim, em um novo tipo de trabalhador, atraído por ideias como a teologia da prosperidade e o empreendedorismo.

Há um ano participei de duas reuniões do Conselho de Desenvolvimento Social, criado pela presidente Dilma para pensar o que eles chamam de “nova classe média”. Nas duas ocasiões, minhas intervenções foram no sentido de dizer: não há uma nova classe média, e sim a velha classe média, que cresceu, prosperou, e está aí. O que surgiu no Brasil com os programas sociais que tiraram 40 milhões de pessoas da linha de miséria (garantindo-lhes três refeições diárias, moradia e ensino fundamental) é uma nova classe trabalhadora. Não faz sentido usar os instrumentos dos institutos de pesquisa e da sociologia, falando de classe A, B, C, D, E, definidas por renda e escolaridade. É preciso pensar as classes sociais conforme sua relação com a forma da propriedade e do sistema de produção, isto é, os proprietários privados dos meios sociais de produção e os não-proprietários, isto é, a força produtiva, os trabalhadores. Situada fora do poder econômico (do capital) e da organização social (dos trabalhadores) está a classe média, que sonha com aquele poder e tem como pesadelo “cair” na classe trabalhadora. Esse critério nos permite compreender que o que surgiu no Brasil com os programas sociais foi uma nova classe trabalhadora, mas que surge no momento em que vigora o capitalismo neoliberal. Então, ela é precarizada, fragmentada, não possui formas de organização e de referência que lhe permitam ter clara identidade, nem formas de expressão no espaço público. Por isso é atraída pelas ideologias de classe média, como a “teologia da prosperidade” (do pentecostalismo) e a do “empreendedorismo” (dos chamados micro-empresários).⁹⁰

Chauí compara o que ocorreu no período fordista na Europa com o Brasil atual. Em meados de 1950-1960, o barateamento dos produtos permitiu o consumo de massa, o que levou os europeus a comprar carros e roupas em lojas de departamento. Além disso, havia amplo acesso à saúde e à educação, ambos serviços de qualidade providos pelo Estado. A autora atribui essas conquistas a um povo que, devido a uma prévia luta organizada da classe trabalhadora, elegeu governantes de centro-esquerda e favoreceu o surgimento do Estado do Bem-Estar Social no continente. Isso significa que uma parte da renda pública era destinada aos direitos sociais.

No entanto, essa parte da população não era chamada de classe média, ao contrário do que se diz dos trabalhadores brasileiros. Segundo a autora, após a eleição do governo Lula, houve uma profunda modificação nas estruturas da sociedade brasileira, por conta da ascensão econômica, do aumento da escolaridade e da aquisição de bens e imóveis. Os institutos de

⁹⁰ Chauí, Marilena. Pela responsabilidade intelectual e política. Set/2013. São Paulo: Revista Cult. Entrevista concedida a Juvenal Savian Filho. Disponível em <http://revistacult.uol.com.br/home/2013/08/pela-responsabilidade-intelectual-e-politica/>. Acesso em jul. 2014.

pesquisa, que convencionaram a organização social em classes A, B, C, D e E com base nesses critérios, viram na expansão dessa classe trabalhadora uma nova classe média.

De modo geral, utilizando a classificação dos institutos de pesquisa de mercado e da sociologia, costuma-se organizar a sociedade numa pirâmide seccionada em classes designadas como A, B, C, D e E, tomando como critério a renda, a propriedade de bens imóveis e móveis, a escolaridade e a ocupação ou profissão. Por esse critério, chegou-se à conclusão de que, entre 2003 e 2011, as classes D e E diminuíram consideravelmente, passando de 96,2 milhões de pessoas a 63,5 milhões; já no topo da pirâmide houve crescimento das classes A e B, que passaram de 13,3 milhões de pessoas a 22,5 milhões. A expansão verdadeiramente espetacular, contudo, ocorreu na classe C, que passou de 65,8 milhões de pessoas a 105,4 milhões. Essa expansão tem levado à afirmação de que cresceu a classe média brasileira, ou melhor, de que teria surgido uma nova classe média no país.⁹¹

Esses institutos desconsideram outras formas de divisão das classes sociais, com critérios baseados na relação entre quem detém os meios de produção e quem seriam os trabalhadores. A autora explica que “a classe trabalhadora, excluída desses meios de produção e neles incluída como força produtiva, é proprietária da força de trabalho, vendida e comprada sob a forma de salário” (Chauí, 2013:128).

Os autores podem discordar em certos pontos, mas todos concordam que a classe trabalhadora mundial está mais complexa e abarca muito mais do que trabalhadores de fábricas e detentores dos meios de produção. Antunes exclui os pequenos empresários da classe trabalhadora, bem como os altos executivos, enquanto autores como Lopez-Ruiz os incluem no processo.

Em nossa leitura, embora os trabalhadores enquanto classe estejam mais pulverizados no sentido de seus interesses, eles realmente fazem parte de uma única classe que auxilia na valorização do próprio capital. Traduzindo, as empresas se apropriaram dos conhecimentos dos empregados ao aproveitarem um cenário de empregos instáveis, no qual as pessoas precisavam manter seus empregos e cederam a essa nova forma administrativa, em que participam e ajudam a intensificar seu próprio trabalho e, assim, valorizar o capital. De acordo com Antunes:

Então, o que se vê não é o fim do trabalho, e sim a retomada de níveis explosivos de exploração do trabalho, de intensificação do tempo e do ritmo de trabalho. Vale lembrar que a jornada pode até reduzir-se, enquanto o ritmo se intensifica. E é exatamente isso que vem ocorrendo em praticamente todas as partes: uma maior intensidade, uma maior exploração da força humana que trabalha. Na outra ponta do processo de trabalho, nas unidades produtivas de ponta – que são evidentemente minoritárias, quando se olha a totalidade do trabalho – têm-se, por certo, formas de trabalho mais “intelectualizado” (no sentido dado pelo capital), formas de trabalho imaterial.⁹²

⁹¹ CHAUI, Marilena in SADER, Emir (orgs). Lula e Dima: 10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil. Rio de Janeiro: Flacso Brasil, 2013. P. 128.

⁹² ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009. P. 202.

Após considerar o ponto de vista desses vários autores, acreditamos que, inclusive por conta desse nível de exploração do trabalho, é interessante para a valorização do capital ter pequenas empresas pulverizadas no setor de serviços e empregados em altos cargos gerenciem esse processo. Um estudo absolutamente recente da Oxfam⁹³, uma ONG britânica, aponta que a riqueza de 1% da população mundial deverá ultrapassar a renda dos outros 99%. Isso aponta para uma concentração de renda absurda em uma minoria, reiterando a alta valorização do capital. Por mais que os executivos não sejam tão vulneráveis como empregados do chão de fábrica, eles também veem seus postos ameaçados e não são os verdadeiros detentores da riqueza apenas por terem um salário mais alto.

O mesmo acontece com os pequenos empresários, que se sujeitam aos humores do mercado em nome da ideologia do “trabalho livre”. O pequeno empresário, além de explorar a mão de obra de seus funcionários, também atua na própria empresa. Uma companhia pequena não gera o capital suficiente para que o dono viva de renda, ele também precisa estar presente na valorização de seu próprio capital e, muitas vezes, contrata menos gente do que precisa e trabalha em dobro. Tudo porque há espaço para ter renda em um cenário de terceirização e que paga cada vez menos.

O pequeno capitalista tem, portanto, a escolha: 1) ou consumir totalmente (*aufessen*) o seu capital, posto que ele não pode mais viver dos juros; portanto, deixar de ser capitalista; ou 2) montar ele próprio um negócio, vender mais barato sua mercadoria e comprar mais caro do que o capitalista mais rico e pagar um salário elevado; portanto, arruinar-se, dado que o preço de mercado, mediante a pressuposta elevada concorrência, já está baixo demais. Se, ao contrário, o grande capitalista quer derrubar o pequeno, tem perante este último todas as vantagens que o capitalista, como capitalista, tem perante o trabalhador. Os ganhos menores lhe são compensados através da maior quantidade do seu capital, e ele pode inclusive suportar prejuízos momentâneos por um tempo, até que o pequeno capitalista esteja arruinado e ele se veja livre dessa concorrência.⁹⁴

Essas pessoas, pequenos empresários e altos executivos, têm salários diferenciados, mas trabalham e, certamente, não acumulam riquezas, não são parte da minoria mais rica da população mundial. Então, entendemos que fazem parte da classe trabalhadora. Os detentores de pequenas propriedades, aqueles que ocupam posições de chefia e gestão ou micro e pequenos empresários, conseguem estar empregados porque o próprio sistema de emprego precarizado precisa dessas pessoas.

⁹³ BBC. *Riqueza de 1% deve ultrapassar a dos outros 99% até 2016, alerta ONG*. São Paulo, 19 jan. 2015. Disponível em: http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2015/01/150119_riquezas_mundo_lk. Acesso em 12 mai. 2015.

⁹⁴ MARX, Karl. *Manuscritos econômicos-filosóficos*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2010. P. 50.

O grande capital faz render o trabalho dos pequenos empresários e trabalhadores não-manuais à medida que, ao mesmo tempo, incentiva o empreendedorismo e paga menos pelos serviços e produtos dessa grande massa. De acordo com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), em 2014, o Brasil tinha 6,4 milhões de estabelecimentos e 99% deles são micro e pequenas empresas que respondem por 516,1 milhões de empregos, ou 2% dos empregos com carteira assinada no setor privado⁹⁵. Outra pesquisa, da organização International Finance Corporation (IFC) mostra que no mundo são 125 milhões de micro, pequenas e médias empresas, das quais 89 milhões estão em países emergentes⁹⁶. Esta última contabiliza apenas as companhias registradas formalmente e admite que as informais podem ultrapassar (e muito) este número inicial.

Certamente, essa ampla massa não partilha do 1% da real riqueza do mundo. O que eles fazem é ajudar a valorizar o capital pela ideologia, que opera de formas diferentes dentro desta nova classe trabalhadora, de acordo com a sensação de pertencimento a um determinado lugar. Do lado contrário, vemos o trabalho deste grupo de pequenos empresários, trabalhadores liberais, executivos, refletido em um cenário no qual eles não conseguem acumular riqueza para atingir a camada do 1%. Isso significa que eles também geram mais-valia, dentro do mundo globalizado e neoliberal.

O funcionamento dessa ideologia se daria na separação dos trabalhos manuais e não-manuais, de acordo com Decio Saes (Saes apud Trópia, 2004, p. 72), pois o trabalhador não-manual partiria de um pressuposto de ser um posto por mérito, e não pela divisão do trabalho.

97

A separação entre trabalho manual e trabalho não-manual aparece para tais trabalhadores como uma hierarquia natural fundamentada nos dons e nos méritos

⁹⁵ Sebrae. *Pequenos Negócios em Números*. Disponível em <http://www.sebraesp.com.br/index.php/234-uncategorised/institucional/pesquisas-sobre-micro-e-pequenas-empresas-paulistas/micro-e-pequenas-empresas-em-numeros>. Acesso em 15 mai. 2015.

⁹⁶ IFC. *Micro, Small, and Medium Enterprises Around the World: How Many Are There, and What Affects the Count?*. Disponível em <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9ae1dd80495860d6a482b519583b6d16/MSME-CI-AnalysisNote.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em 13 mai. 2015.

⁹⁷ Nota sobre trabalho produtivo e improdutivo: *a defesa mais contundente da proletarização dos assalariados não manuais, no debate marxista recente, foi feita por Olin Wright. O lugar de classe dos trabalhadores não supervisores, não autônomos e improdutivos é a classe operária, afirma Olin Wright, que aposta na unidade ideológica dos trabalhadores produtivos e improdutivos, ao contrário de Poulantzas. Ele pergunta-se: faltará aos trabalhadores improdutivos em geral um interesse de classe no socialismo? A resposta a esta pergunta foi, em seu primeiro trabalho, teórica. Tanto faz, para o capital, se o trabalhador produz mais-valia diretamente – assalariado produtivo – ou apenas reduz os custos para o capitalista se apropriar de parte da mais-valia produzida em outro setor – assalariado improdutivo. O capitalista tudo fará para aumentar a produtividade, estender a jornada de trabalho, levar os salários aos mais baixos patamares e, finalmente, eliminar todas as possibilidades de controle do processo de trabalho.* TRÓPIA, Patrícia Vieira. *A inserção de classe dos assalariados não-manuais: um debate com a bibliografia marxista*. Cadernos Cemarx, Campinas, 1, 2004, p.71. Disponível em <http://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/cemarx/article/view/1354/929>. Acesso em abr. 2015.

peçoais. Mais precisamente, a ideologia da meritocracia à medida que apaga da consciência destes trabalhadores o fato de serem explorados tanto quanto os assalariados produtivos, substitui tal contradição pelas diferenças: o sentimento de superioridade, o preconceito, a marginalização social e inúmeras formas de segregação social – representações sociais tão comuns entre os assalariados não-manuais – seriam reações à igualização social dos trabalhadores. Os assalariados não-manuais, por estarem sob efeito da ideologia da meritocracia, concebem suas relações de trabalho como relações entre pessoas ou, no limite, como relações entre grupos profissionais, bem como as desigualdades sociais como diferenças de capacidades, oportunidades, talentos, dons, vontades, esforços; enfim, diferenças individuais. Assim, seria a submissão à ideologia da meritocracia o elemento que definiria a inserção dos setores médios – isto é, dos assalariados não-manuais – numa classe específica.⁹⁸

A meritocracia é um mecanismo ideológico fundamental para entendermos o discurso desta nova classe trabalhadora voltada aos serviços, especialmente aqueles vinculados à tecnologia e à ideia de trabalho livre. Ao partir da ideia de que funções cognitivas subjetivas levariam o indivíduo a alcançar ganhos altos dão a falsa noção de que esse indivíduo poderá, em algum momento, acessar pelo menos uma parte da riqueza do mundo, quando de fato ele depende de seu próprio trabalho para subsistir e dificilmente irá viver de rendas.

Um fator intrínseco ao capitalismo é não poder expulsar o trabalho do homem de seu interior, pois é dele que depende a valorização do capital. Então, não há o fim da classe trabalhadora, pois a divisão do trabalho, neste sistema, será sempre a do trabalho humano e, por vezes, de sua reorganização, de acordo com ciclos do próprio capital. Diz Antunes:

Ao contrário do taylorismo/fordismo (...) no toyotismo, sua versão japonesa, o trabalhador torna-se, como escrevi em *Adeus ao trabalho?*, um déspota de si próprio. Ele é instigado a se autorreprimir e se punir, se a sua produção não atingir a chamada “qualidade total” (essa falácia mistificadora do capital). (...) contrapondo-me fortemente a isso, caracterizo esse procedimento como o de um envolvimento manipulado. Trata-se de um momento efetivo do estranhamento do trabalho, ou se preferirem, da alienação do trabalho, que é, entretanto, levada ao limite, interiorizada na “alma do trabalhador”, levando-o a só pensar na produtividade, na competitividade, em como melhorar a produção da empresa, da sua “outra família”.⁹⁹

O discurso da meritocracia opera exatamente nesse espaço, no qual o capitalismo não consegue expurgar o trabalho do homem de seu interior, mas para se manter precisa da colaboração desses trabalhadores com seu ideal de valorização, em um sistema já desgastado, no qual as pessoas estavam revoltadas e organizadas, reivindicando mais acesso à riqueza e mais direitos. A tecnologia, nesse contexto, acaba por servir a esse ideal ao invés de realmente

⁹⁸ TRÓPIA, Patricia Vieira. *A inserção de classe dos assalariados não-manuais: um debate com a bibliografia marxista*. Cadernos Cemarx, Campinas, 1, 2004, p.73. Disponível em <http://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/cemarx/article/view/1354/929>. Acesso em abr. 2015.

⁹⁹ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009. P. 203.

dar ao homem a sua “liberdade” para trabalhar em prol de si mesmo. O capital reverte esse potencial do intelecto geral, que poderia deixar de ser um potencial para transformar a sociedade, em prol de seu próprio funcionamento ao criar mecanismos de competição e precarização ao mesmo tempo.

Dito isto, temos nos textos das publicações do Guia Você/SA um material de análise que nos leva a compreender esses sentidos transparentes da meritocracia. No texto de 2013, podemos fazer os seguintes recortes:

A diversidade nas equipes é estimulada com a intenção de aumentar o volume de troca de ideias.

Escolhidos em processos seletivos exigentes, os funcionários do Google costumam ter bom desempenho, o que contribui para um ambiente bastante competitivo – mas “justo” na visão do time.

Autonomia e meritocracia são palavras muito repetidas por ali e, na opinião dos empregados, cabe a cada um escolher o direcionamento de sua carreira e a velocidade com que deseja ser promovido. As cobranças levam em consideração a qualidade dos resultados entregues, e não a quantidade de horas cumpridas no escritório ou em casa.¹⁰⁰

Vemos aí as evidências ideológicas dos funcionários que deixam transparecer na pesquisa o quanto confiam na organização para a qual trabalham. O sentido aparente é o de que a empresa traria a eles satisfação na carreira, o que é encarado, nas perspectivas atuais do trabalho, como satisfação pessoal. Nota-se, pelo discurso, que não é algo apenas relacionado a finanças, mas também a status social, pois o ambiente é competitivo e a melhor ideia ganha reconhecimento em troca.

Vemos ainda uma ode ao trabalho livre, pois importa mais o resultado em comparação ao tempo dedicado pela pessoa em uma atividade específica. A simples possibilidade de estar em qualquer lugar, não sob a vigilância de uma estrutura formal de escritório, passa ao empregado uma noção de autonomia aparente.

No entanto, em texto da mesma edição, os funcionários destacam os pontos positivos e os pontos a melhorar do Google:

Pontos positivos: licença-maternidade de seis meses e paternidade de um mês e subsídio para pagar desde academia e psicólogo até manicure e internet

Pontos a melhorar: entre as poucas reclamações dos funcionários, chama a atenção a falta de planejamento para as mudanças, que acontecem de forma muito rápida.¹⁰¹

Novamente, há contradições no discurso. Ao mesmo tempo em que esse conjunto de funcionários celebra a livre concorrência e suas próprias qualidades cognitivas, eles se

¹⁰⁰ *Google: todos querem ser assim*. As melhores empresas para você trabalhar 2013, São Paulo, setembro 2013. PP 77-78.

¹⁰¹ *Google: todos querem ser assim*. As melhores empresas para você trabalhar 2013, São Paulo, setembro 2013. P. 78.

importam com o fato de a empresa custear psicólogos, cursos, manicure e internet, além de conceder o benefício de licença-maternidade e licença-paternidade. Ora, mas se eles se enxergam realmente em uma relação de troca igualitária, por que valorizar as ações “a mais” da companhia? Se o indivíduo é capaz de realizações apenas e tão somente por seus méritos, para que esperar isso do empregador ou mesmo elogiá-lo por essas concessões? O indivíduo deveria ser capaz de pagar seu próprio psicólogo sozinho e se colocar de licença, mesmo que para isso tivesse de pedir demissão, sem maiores prejuízos.

Ao mesmo tempo, eles reclamam de rápidas mudanças e falta de planejamento. Mas no que isso seria importante, se a empresa teoricamente dá todo o espaço para o seu desenvolvimento e realização? Qual seria o problema da falta de planejamento, se ele ou ela é capaz de chegar a lugares de poder e status por esforço próprio?

São nesses sentidos que percebemos o trabalho da ideologia. De acordo com Pêcheux, em sua leitura de Althusser, “só há prática através de e sob uma ideologia / só há ideologia pelo sujeito e para sujeitos” (Pêcheux, 2014:135). Este autor parte da perspectiva de que as lutas de classe formam e reformam os aparelhos de Estado, de forma constante, em uma eterna disputa pelo poder nas relações de produção. No entanto, a ideologia dominante desses aparelhos de Estado acabam por ser as da classe dominante no determinado período histórico de determinada luta, entre classes determinadas.

Foi a esse respeito que L. Althusser pôde adiantar a tese aparentemente escandalosa segundo a qual o conjunto dos aparelhos ideológicos de Estado da formação social capitalista conteria também os sindicatos e os partidos políticos (sem especificações posteriores; na verdade, o que ele estava designando dessa forma era a função atribuída aos partidos políticos e aos sindicatos no interior do complexo dos aparelhos ideológicos de Estado sob a dominação da ideologia (de classe) dominante, a saber: a função subordinada, mas inevitável e, como tal, “necessária”, pela qual a classe dominante assegura o “contato” e o “diálogo” com o adversário de classe, isto é, o proletariado e seus aliados, função com a qual uma organização do proletariado não pode, evidentemente e como tal, coincidir).¹⁰²

Ao encarar as ideologias postas na disputa do espaço de poder, no caso, o espaço do trabalho, de quem controla os meios de produção e do escritório enquanto forma de dominação, as contradições no discurso fazem sentido. E elas aparecem em todas as edições analisadas, pois o texto traz uma imagem do Google como a empresa “modelo de gestão de pessoas” e, abaixo, na única crítica presente, está a contradição. Os três primeiros recortes são da edição 2011 e os demais, de 2012.

As promoções laterais são frequentes e quem não se enquadra no papel de líder tem a opção de seguir carreira técnica. Os novatos podem contar com os chamados

¹⁰² PÊCHEUX, Michel. Semântica e Discurso: uma crítica à afirmação do óbvio. 5.ed. Campinas: editora da Unicamp, 2014. P. 133.

Career Gurus, profissionais treinados para exercer a função de conselheiros. Para minimizar eventuais ruídos sobre ascensão profissional, a companhia criou, em 2010, o Comitê de Carreira, formado pelos próprios colaboradores. A missão é encontrar saídas eficientes para alguns dilemas que surgem sobre oportunidades de crescimento.

Pontos positivos: quem opta pelo home office tem uma verba de 600 reais por mês para ser gasta com a compra de refeições entregues em casa, além de ter internet grátis.

Pontos a melhorar: com um bom nível de excelência profissional, a disputa por promoções fica acirrada entre os colaboradores e nem sempre as regras de ascensão são claras.¹⁰³

Mas os googlers, como eles são chamados, recebem mais. Além do bônus anual, pago de acordo com as metas da área e do negócio, contam com os prêmios de reconhecimento. O peer bônus, de 200 reais, a pessoa recebe se o colega disser que ela merece. Tem regra e precisa justificar, claro, mas em 2011 esse agrado foi concedido 1063 vezes. Já o spot bônus é o reconhecimento feito pelo gerente. Vai de 550 a 28 mil reais. E tem ainda as ações da companhia, que o empregado recebe a partir do ato da contratação. Se o desempenho for bom, a companhia pode premiar com mais um lote no final do ano.

Pontos positivos: ao completar 30 anos, todo funcionário tem direito a check up, que pode ser feito aos 35, 38 e 40 anos. A partir dessa idade, esse tipo de exame é anual.

Pontos a melhorar: o preço a pagar é a pressão. Há relatos de carga excessiva de trabalho, competição entre colegas, falta de tempo para o almoço e poucas horas de sono.¹⁰⁴

Vejamos. Nas três edições, após exaltar as práticas inovadoras do Google, que parece pagar valores absurdos a seus funcionários, em comparação a outras empresas, dando uma real impressão de que essas pessoas participam de forma igualitária da riqueza gerada por seu próprio trabalho, há basicamente a mesma reclamação em *pontos a melhorar*, com bastante clareza nas duas primeiras edições e menos evidente na terceira. Nas duas primeiras, as críticas são visíveis à acirrada disputa por promoções e à falta de clareza quanto aos critérios para subir de cargos. Já na edição 2013, temos um disfarce da mesma mensagem por trás da palavra *planejamento*. Segundo a Wikipédia:

O **planejamento** é uma ferramenta administrativa, que possibilita perceber a realidade, avaliar os caminhos, construir um referencial futuro, o trâmite adequado e reavaliar todo o processo a que o acoplamento se destina. Sendo, portanto, o lado racional da ação. Tratando-se de um processo de deliberação abstrato e explícito que escolhe e organiza ações, antecipando os resultados esperados. Esta deliberação busca alcançar, da melhor forma possível, alguns objetivos pré-definidos.¹⁰⁵

¹⁰³ SILVA, Chrystiane. *Google: é incrível trabalhar aqui*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2011, São Paulo, P. 254-255, setembro 2011.

¹⁰⁴ OHL, Murilo. *Google: Dinheiro muito além do salário*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2012, São Paulo, P. 229, setembro 2013.

¹⁰⁵ Wikipedia. Disponível em <http://pt.wikipedia.org/wiki/Planejamento>. Acesso em 14 mai. 2015.

Como o *planejamento* é uma ferramenta administrativa, certamente a falta disso para mudanças impacta nas formas de trabalho do funcionário, que podem se intensificar, ou ele pode não conseguir seus objetivos de carreira. Além disso, pode entrar em disputas mais acirradas com colegas que almejam os mesmos postos. Há muitos cenários possíveis na *falta de planejamento*, mas para os fins do discurso, vemos a mesma mensagem dos anos anteriores.

Relembrando, 2013 foi o único ano em que o Google venceu como a melhor empresa para se trabalhar, em um quesito absoluto. Nos outros nos anos analisados, foi a empresa campeã do segmento de tecnologia e computação. Em 2011, não houve um campeão absoluto, mas uma análise dos caminhos da própria publicação até ali, e em 2012, como dito acima, a vencedora foi a Elektro, que valorizava meta zero de horas extras e combinava essa velha concepção de gestão com a nova: adotou um simulador para treinar funcionários virtualmente, mas ainda fazia avaliações de desempenho para detectar funcionários com “característica de inovação, empreendedorismo e protagonismo” (2012:70), e aí vemos o *planejamento da empresa*. Vejamos, novamente e com mais profundidade, seus pontos negativos e positivos:

Pontos positivos: a qualidade de vida é uma preocupação da companhia e a meta de zero hora extra é levada a sério por todos – o presidente sai às 17h.

Pontos a melhorar: a ginástica laboral não existe em todas as unidades e, segundo os funcionários, a rede de médicos credenciados no plano de saúde já foi maior e melhor.¹⁰⁶

Não há, no discurso da Elektro, uma junção entre a vida pessoal e a profissional. Existe horário de trabalho, e as relações de dominação estão um pouco mais claras, pois não aparece no texto o conceito de competição entre os funcionários. À empresa, cabe o papel de cobrar o funcionário por sua produtividade e o funcionário, defendendo seus interesses, cobra a empresa por condições melhores de trabalho e mais responsabilidade por seu bem-estar.

Ao mesmo tempo, a Elektro, que é do setor de distribuição de energia (ou seja, há atividade industrial, não apenas serviços), mostra sinais de adequação aos novos tempos. O texto traz elementos das mudanças nos controles dos processos de trabalho, como reuniões chamadas de “Encontros Elektro”, nas quais os executivos falam sobre *planos da empresa*, *engajamento e valores*; *workshops* de liderança; planos de desenvolvimento individuais; entre outras ferramentas de cooptação dos funcionários em causa própria. De qualquer forma, o texto traz bem menos elementos da ideologia do trabalho livre, pois a Elektro mostra controle

¹⁰⁶ MANSO, Ursula Alonso. *Elektro: um time de alta voltagem*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2012, São Paulo, P. 70, setembro 2012.

nos processos de promoção e os funcionários veem isso com clareza, já que suas reclamações se concentram no âmbito dos benefícios, não da carreira em si.

O texto do Google, uma empresa de tecnologia e que emprega pessoas basicamente em atividades relacionadas a serviços, já reflete um controle menor dos processos de trabalho, o que transparece a independência do funcionário, uma *liberdade* para tomar as próprias decisões. Só que, de fato, isso apenas beneficia a exploração desse tipo de trabalho pela própria companhia. Os funcionários são controlados por sua própria gana de alçar voos maiores, e não apenas pelo dinheiro. Só o dinheiro os deixaria desmotivados e improdutivos.

São, sim, as finanças, mas também o *status* social dessas posições, fatores interligados, na medida em que mais dinheiro permite mais ostentação, seja de bens de consumo, seja mesmo lugares aos quais se pode ir e obtendo, por consequência, mais *status*. Lopez-Ruiz, em sua pesquisa sobre o *ethos* do executivo contemporâneo, que considerou uma construção histórica de gerações, disse:

“Inovação”, “mudança”, “criatividade”, “empreendedorismo” são hoje palavras de ordem dentro das grandes corporações e também, em boa medida, fora delas. Não se trata simplesmente de palavras de moda; elas retratam, como assinalamos no começo, partes de uma “mentalidade econômica” e vinculam os indivíduos a um cosmos de deveres. Poder-se-ia dizer que designam valores constitutivos do *ethos* econômico do sistema capitalista atual, o qual decidimos estudar onde mais explicitamente se manifesta: nas corporações transnacionais e através de seus executivos.¹⁰⁷

Esses valores são constitutivos da ideologia que leva os sujeitos à ação. A manutenção desse *status* permite ao Google intensificar a exploração das capacidades desse trabalhador, que vê no trabalho sua própria realização como ser humano, sua contribuição para o mundo. Por isso, esse sujeito do trabalho imaterial se permite competir com seus pares visando um ideal corporativo como se o negócio fosse dele próprio. Seguir a ideologia do trabalhador livre supera questões financeiras. Nesse sentido, o sujeito se identifica com ele mesmo, seus próprios pensamentos e sua própria fala, devido ao apagamento dos sentidos anteriores trazido pelos discursos empresariais.

De toda forma, todo o discurso está aberto às interpretações das contradições presentes no próprio discurso. Se está ali presente a materialidade da história, estão também as disputas de poder e as lutas de classe que constituem o momento histórico. Pêcheux diz que a ideologia dominante guia as ações dos sujeitos porque é uma “forma histórica concreta” (Pêcheux, 2014:137) das relações contraditórias observadas nas relações de desigualdade. Isso

¹⁰⁷ LOPEZ-RUIZ, Osvaldo Javier. O “ethos” dos executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo. 2004. 375 f. Tese. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004.P. 47.

não quer dizer que seja a única em operação, visto que até ela precisa de contraposição para se sobressair.

Há uma disputa de forças ideológicas no discurso, fator importante para entendermos as contradições expostas nos textos do Guia, nos quais há a perseguição de um ideal de *empreendedor de si mesmo*, mas, ao mesmo tempo, cobra-se o Google por melhores condições de trabalho, deixando esse mal entendido do trabalho como realização pessoal em contraposição ao trabalho somente como um meio de vida.

5. Conclusão

O neoliberalismo, na sua forma ideológica, representa os interesses de uma classe dominante específica, que certamente não é a multifacetada e complexa classe trabalhadora atual. Essa ideologia dominante está impregnada nos aparelhos do Estado e de suas instituições, a exemplo das empresas. Mas, como o Estado é um aparelho em construção constante, não é apenas uma ideologia que opera única e soberana. São várias e em constante disputa por espaços de poder.

As reformulações administrativas aconteceram concomitantemente à disseminação das novas tecnologias pelo mundo, por uma necessidade da ciência, que também serve aos interesses do sistema capitalista. Não podemos retirar totalmente o mérito das capacidades dos grupos de indivíduos que descobriram como elaborar sistemas, mas, ao mesmo tempo, temos de reconhecer que não há um mérito absoluto, pois a tecnologia é uma construção através dos tempos, de muitas sociedades, e se desenvolve de acordo com as necessidades de um momento histórico determinado.

Houve a invenção da roda, dos transportes, das comunicações e das telecomunicações, dos satélites, culminando em nossa era de informação digitalizada e disponível a qualquer momento. Pierre Lévy conceituou o atual momento como Cibercultura. Nas palavras dele:

(a Cibercultura) consiste apenas em reconhecer dois fatos. Em primeiro lugar, que o crescimento do ciberespaço resulta de um movimento internacional de jovens ávidos para experimentar, coletivamente, formas de comunicação diferentes daquelas que as mídias clássicas nos propõe. Em segundo lugar, que estamos vivendo a abertura de um novo espaço de comunicação, e cabe apenas a nós explorar as potencialidades mais positivas deste espaço nos planos econômico, político, cultural e humano.¹⁰⁸

Realmente, podemos reconhecer essa forma da proposição da cultura formada com os espaços digitais. Jovens estão realmente ávidos por experimentar novas formas de comunicação, construir uma nova forma de trabalho coletivo. No entanto, o que vemos é a dominação desses meios e da própria informação por interesses que estão alheios aos jovens. A tal “cultura digital” está apenas na transparência do discurso, e não nas estruturas sociais.

Dentro deste momento histórico, a tecnologia auxiliou a precarizar o trabalho, desmanchar os direitos trabalhistas e colocar o trabalhador à mercê do mercado de capitais. O “trabalhador livre”, que depende apenas do próprio esforço e irá auferir lucros sendo gestor de si mesmo, é apenas uma falácia retórica criada pelas classes dominantes, como forma de

¹⁰⁸ LÉVY, Pierre. Cibercultura. São Paulo: Editora 34, 1999. P. 11.

manter o sistema de desigualdades em operação. Esse “trabalhador livre” jamais alcançará participação na riqueza, ele é só a peça fundamental para dar seguimento à valorização do capital.

Mas não é só isso. Há, sim, uma ideologia em operação, à qual as sociedades devem uma espécie de *obediência*, que mantém a exploração do trabalho funcionando. No entanto, os empregados o fazem de livre e espontânea vontade. Isso mostra a existência de forças em constante oposição, pois essa ideologia dominante não interessa aos trabalhadores. Um dos motivos que os leva a produzir sentido a partir dela é a consolidação da precarização do trabalho e o medo do desemprego. Estar desempregado, neste atual cenário de divisão do trabalho, significa perder as capacidades de sobrevivência e também, para além disso, perder espaço em sociedade.

A ideologia da classe dominante ganha esta importância e espaço nas instituições porque ela tem mais força, no sentido de dar um caminho a ser seguido pelas sociedades, na medida em que não há outra construção de sociedade em curso. O medo surge dessa falta de norteamento de outras construções políticas possíveis. Com o passar do tempo, aplacam-se as lutas, que em certo momento estiveram aparentes por meio de movimentos sociais e da representação sindical, e cristaliza-se outra história neste lugar, para conseguir a colaboração dos trabalhadores e fazer funcionar a engrenagem do capital. Um conto sobre habilidades individuais capazes de levar qualquer um a partilhar de riqueza, sucesso e prestígio. Sobre pessoas talentosas que podem se diferenciar das outras, por seus méritos pessoais.

É nesta concepção que se formula o discurso corporativo atual. No entanto, como em qualquer discurso, há a polissemia, as possibilidades de interpretação. Como discursos materializam ideologia e momento histórico, e ambos operam nas estruturas do Estado, podemos dizer que o Estado também carrega múltiplas demandas e interpretações de seu papel. Há, sim, algo maior que domina a ação das pessoas no mundo, mas ao mesmo tempo há resistência, e isso fica claro nos textos do Guia Você S/A. Na pesquisa feita, os respondentes de forma recorrente contrapõem, mesmo de maneira inconsciente, o trabalho livre e a meritocracia com os benefícios que a empresa oferece e a condição dada para o crescimento dos empregados. Na maioria das vezes, de forma crítica.

Ao mesmo tempo em que exaltam sua liberdade dentro do Google, reivindicam mais organização e planejamento da empresa, em uma alusão à ideia de realmente ter uma parte maior daquela riqueza gerada pelo trabalho. O Google aplaca este anseio oferecendo *agrados* como recursos para estudar fora do país, licenças remuneradas, horários flexíveis, entre

outros, que aparentam valorizar as capacidades cognitivas das pessoas e separa a imagem do escritório do conceito de aparelho de dominação.

No entanto, nos três anos analisados, não importa o quanto o Google invista nesses *agrados* que os empregados não encontrariam em empresas mais tradicionais e não vinculadas a serviços, ainda observamos a mesma reivindicação. Talvez não esteja claro na forma racional da linguagem, para os funcionários, essas contradições. Mas elas estão ali e mostram forças ideológicas em contraposição, classes com interesses opostos construindo um discurso na história.

A força do Google vem em grande parte do fato de ser uma empresa nascida no Vale do Silício, filha da ideologia californiana e com a bagagem de poder ter analisado os erros e acertos de suas antecessoras, como a Microsoft. O Google aprendeu com o espírito de seu tempo a ser o símbolo máximo de liberdade e igualdade entre os homens, um ideal há muito perseguido pela humanidade, sem, entretanto, realizar nenhuma ação nessa direção. É uma demonstração de como as companhias, especialmente as grandes com presença global, precisam se vender como produtos para manter o esquema de dominação do trabalho. Essa venda, para além do bem oferecido pela empresa, dá-se pela imagem pública que ela tem.

Outra reflexão possível desse nosso tempo é a de que a tecnologia, dentro dela mesma, é detentora de um incrível potencial de transformação das relações sociopolíticas. A tecnologia em si permite a colaboração entre as pessoas a distância e, especulando, inclusive, a retirada do trabalho humano dos meios de produção. Será que a ciência ainda não tem os meios disponíveis para robotizar todas as linhas de produção de bens de consumo? Ou outras formas de atendimento que não precisem, necessariamente, de pessoas no *telemarketing* ou produzindo conteúdo?

As evidências indicam que este potencial está inscrito nesta economia do conhecimento, como disseram os teóricos do capitalismo cognitivo, mas ele não se realiza porque não atende aos interesses dominantes. Não é possível retirar a atividade humana da produção sem instalar o caos ou repensar a divisão do trabalho de forma mais igualitária. Retirar o homem das empresas é colocar em evidência todas as desigualdades nas relações sociais, pois restaria ali uma necessidade de redistribuição da riqueza sem uma máquina imputando uma ideologia determinada.

É impossível prever o que aconteceria. Talvez, houvesse uma reorganização social e uma possível redistribuição nas relações de poder. Ou não, construiríamos algo totalmente diferente e desconhecido. Na verdade, importa para os fins desta análise que os sujeitos enquanto trabalhadores se posicionam a favor de interesses não deles próprios, mas de uma

pequena parcela de pessoas detentoras da riqueza e dos meios de produção. E as informações, que recebem sobre as próprias atividades, determinadas pelo discurso neoliberal, retroalimentam essas crenças.

A sociedade da informação desvalorizou o trabalhador das fábricas, linhas de produção de quaisquer bens de consumo, dizendo que esse empregado é inferior por não ter qualidades intelectuais, sendo que é este o pilar de todo o restante do sistema de produção. Não é possível separar a atividade “braçal” da “intelectual”, simplesmente porque essa afirmação é falsa, pessoas não separam suas capacidades cognitivas delas mesmas.

Todos possuímos talentos individuais, um fato louvável da natureza humana que está sendo utilizado de forma absolutamente perversa para dividir os trabalhadores em prol dos interesses de uma classe ínfima. A posição ocupada por um sujeito dentro de um grupo específico está diretamente ligada ao poder que este sujeito tem. No entanto, à classe trabalhadora é dada apenas a impressão do poder ou, ao menos, da divisão desse poder. É uma lógica transformada em espuma ao analisar os novos discursos corporativos e como eles, na verdade, ajudam a precarizar e intensificar a divisão internacional do trabalho, além de desunir os trabalhadores enquanto uma classe com interesses em comum.

Bibliografia

AMORIM, Henrique José Domiciano. *Valor-trabalho e imaterialidade da produção nas sociedades contemporâneas*. Buenos Aires: CLACSO, 2012.

ANTUNES, Ricardo. *O trabalho e seus sentidos*. Confluências: Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito, v. 10, 2008, pp. 43-61.

_____. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. “Dimensões da precarização estrutural do trabalho”. IN: DRUCK, Graça. FRANCO, Tania (orgs.). *Terceirização: A Perda da Razão Social do Trabalho*. São Paulo: Editora Boitempo, 2007.

_____. ALVES, Giovani. *As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital*. Revista Educação e Sociedade, Campinas, vol. 25, n. 87, maio/ago. 2004. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>. P. 344-345.

_____. *O mundo precarizado do trabalho e seus significados*. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. São Paulo, v. 2, dez. 1999. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37171999000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 19 jun. 2014

BBC. *Riqueza de 1% deve ultrapassar a dos outros 99% até 2016, alerta ONG*. São Paulo, 19 jan. 2015. Disponível em: http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2015/01/150119_riquezas_mundo_lk. Acesso em 12 mai. 2015.

BARBROOK, Richard. *Futuros imaginários: das máquinas pensantes à aldeia global*. São Paulo: Petrópolis, 2009.

_____; CAMERON, Andy. *A ideologia californiana*. Disponível em <<http://www.imaginaryfutures.net/2007/04/17/the-californian-ideology-2/>>. Acesso em 25 de junho de 2014.

BRAGA, Ruy. Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: Um olhar a partir da indústria do *call Center*. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103 | 2014. Disponível em <http://rccs.revues.org/5532> Acesso em 28 de setembro de 2014. P. 25-52.

CABRAL, Marcelo. *Um debutante de respeito*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2011, São Paulo, P. 16-22, setembro 2011.

CHAUÍ, Marilena in SADER, Emir (orgs). *Lula e Dima: 10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil*. Rio de Janeiro: Flacso Brasil, 2013.

_____. Pela responsabilidade intelectual e política. Set/2013. São Paulo: Revista Cult. Entrevista concedida a Juvenal Savian Filho.

Demografia das empresas 2010. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): 2010. Disponível em ftp://ftp.ibge.gov.br/Demografia_das_Empresas/2010/demoemp2010.pdf. P. 26. Acesso em set. de 2014.

DU GAY, Paul. *Organizing Identity*. SAGE Publications Ltd: Londres, 2007.

Ex-funcionários revelam as 10 piores coisas sobre o Google. Curiosidades da Terra. Disponível em http://curiosidadeterra.blogspot.com.br/2013/11/ex-funcionarios-revelam-as-10-piores_6400.html. Acesso em 09 de dez. 2013

FUMAGALLI, A. LUCARELLI, S. *Cognitive Capitalism as a Financial Economy of Production*. Quaderni di Dipartimento, Universidade de Pavia Via San Felicem 2010. Disponível em <ftp://economia.unipv.it/new/q127.pdf>. Acesso em jan. 2015.

LUCARELLI, S. VERCELLONE, C. *The Thesis of Cognitive Capitalism. New research perspectives: an introduction*. In: The thesis of Cognitive Capitalism. New research perspectives. Knowledge Cultures, Addleton Academic Publishers. Disponível em https://www.academia.edu/6177363/The_Thesis_of_Cognitive_Capitalism._New_Research_Perspectives._An_Introduction_with_Carlo_Vercellone_.Published_in_Knowledge_Cultures_vol._1_n._4_2013. Acesso em jan. 2015.

Google: *o sonho de qualquer nerd*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2013, São Paulo, P. 255, setembro 2013.

HALL, Stuart. A centralidade da cultura: notas sobre as revoluções culturais do nosso tempo. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 22, nº 2, p. 15-46, jul./dez. 1997. Disponível em http://www.gpef.fe.usp.br/teses/agenda_2011_02.pdf. Acesso em ago. 2014.

HARVEY, David. *O enigma do capital e as crises do capitalismo*. São Paulo: Boitempo, 2011.

HUWS, Ursula Elin. Vida, trabalho e valor no século XXI: desfazendo o nó. CADERNO CRH, Salvador, v. 27, n. 70, Jan./Abr. 2014.

IFC. *Micro, Small, and Medium Enterprises Around the World: How Many Are There, and What Affects the Count?*. Disponível em <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9ae1dd80495860d6a482b519583b6d16/MSME-CI-AnalysisNote.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em 13 mai. 2015.

KLEIN, Naomi. *Sem Logo: a tirania das marcas em um planeta vendido*. São Paulo: Editora Record, 2006.

KUHN, Thomas. *A estrutura das revoluções científicas*. São Paulo: Perspectiva, 2011.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. *Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada*. Vol 17. São Paulo: Summus, 1986.

_____. *Relações Públicas e Modernidade: novos paradigmas na comunicação organizacional*. 3ª ed. São Paulo: Summus, 1997.

LÉVY, Pierre. *Cibercultura*. São Paulo: Editora 34, 1999.

LOPEZ-RUIZ, Osvaldo Javier. O “ethos” dos executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo. 2004. 375 f. Tese. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2004.

MANSO, Ursula Alonso. *Elektro: um time de alta voltagem*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2012, São Paulo, P. 66-70, setembro 2012.

MARX, Karl. *Salário, preço e lucro*. In: Manuscritos Econômicos-Filosóficos e outros textos escolhidos. São Paulo, Abril Cultural, 1978. Coleção Os Pensadores, 2ª Ed.

_____. *Grundrisse*. Disponível em https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/Marx_Grundrisse.pdf Acesso em 24 mai. 2015.

_____. *Manuscritos econômicos-filosóficos*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2010.

Mapa do Mercado de Trabalho no Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): 2001. P. 29. Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/mapa_mercado_trabalho/mapa_mercado_trabalho.pdf. Acesso em set. de 2014.

MARI, Juliana de. *O Guia faz história*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2011, São Paulo, P. 08, setembro 2011.

_____. *Foco nas pessoas*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2012, São Paulo, P. 08, setembro 2012.

_____. *O melhor é ser consistente*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2013, São Paulo, P. 08, setembro 2013.

MARINI, Ruy Mauro. “O conceito de trabalho produtivo: nota metodológica”. In: *Crítica Marxista*. Vol. 34. Fundação Editora da Unesp: 2012.

MATTELARD, Armand & MATTELARD, Michele. *História das teorias da comunicação*. São Paulo: Loyola, 1999.

_____. *A comunicação na aldeia global*. São Paulo: Vozes, 2005.

OHL, Murilo. *Google: Dinheiro muito além do salário*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2012, São Paulo, P. 229, setembro 2012.

OLIVEIRA, Rosimar Regina de. “Progresso” e a significação da sociedade em alguns dos primeiros dicionários monolíngües brasileiros. RUA [online]. 2013, no. 19. Volume 1. ISSN 1413-2109. Disponível em <http://www.labeurb.unicamp.br/rua/pages/home/capaArtigo.rua?id=148>. Acesso em jan. 2015

ORLANDI, Eni. *O futuro dos recursos*. MultiCiência, Campinas, v. 1, 2003.

_____. *Discurso & Leitura*. São Paulo: Cortez, 2012.

_____. *Segmentar ou recortar*. In: *Linguística: questões e controvérsias*. Uberaba, 1984. p.9-26. (Série Estudos, 10).

_____. *Interpretação: autoria, leitura e efeitos do trabalho simbólico*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.

PÊCHEUX, Michel. *Semântica e Discurso: uma crítica à afirmação do óbvio*. 5.ed. Campinas: editora da Unicamp, 2014.

PRADO, E.F.S. *As interpretações da noção de “intelecto geral” dos Grundrisse*. In: *Revista Crítica Marxista*. n.34, p.151-158, 2012.

RESCHKE, Cibele. *Google: todos querem ser assim*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2013, São Paulo, P. 75-78, setembro 2013.

ROSSO, Sadi Dal. *Mais Trabalho!: A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2008.

Sebrae. *Pequenos Negócios em Números*. Disponível em <http://www.sebraesp.com.br/index.php/234-uncategorised/institucional/pesquisas-sobre-micro-e-pequenas-empresas-paulistas/micro-e-pequenas-empresas-em-numeros>. Acesso em mai. 2015.

SEVCENKO, Nicolau. *A corrida para o século XXI : no loop da montanha-russa*. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

SILVA, Chrystiane. *Google: é incrível trabalhar aqui*. As Melhores Empresas para Você Trabalhar 2011, São Paulo, P. 254-255, setembro 2011.

SIMÕES, Roberto Porto. *Relações Públicas: Função Política*. 3ª ed. São Paulo: Summus, 1995.

Trabalho e rendimento: informações gerais. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): 1999. Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/tabela2.shtm>. Acesso em set. de 2014

TRÓPIA, Patricia Vieira. *A inserção de classe dos assalariados não-manuais: um debate com a bibliografia marxista*. Cadernos Cemarx, Campinas, 1, 2004.

TUDE DE SOUZA, Angela M. *Sobre o americanismo e fordismo de Antonio Gramsci*. In: *Textos Didáticos*, nº 05. Campinas: Editora do IFCH/UNICAMP, 1992.

VIVEIROS DE CASTRO, Eduardo. O nativo relativo. *Mana*: Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, Abr. 2002. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-93132002000100005&script=sci_arttext.

Wikipedia. Disponível em <http://pt.wikipedia.org/wiki/>. Acesso em abr-mai. 2015.

WOLF, Eric R. *Envisioning Power: Ideologies of Dominance and Crisis*. Estados Unidos: University of California Press, 1999.

WOOD, Ellen Meiksins. *The separation of the economic and the political in capitalism*. New Left Review, v.I, n.127, May-June 1981.