

“Cansei, me demito”: dilemas morais no ambiente organizacional e a comunidade online antitrabalho

“I’m done, I quit”: moral dilemmas in the organizational environment and the anti-work online community

“Me cansé, renuncio”: dilemas morales en el ambiente organizacional y la comunidad en línea antitrabajo



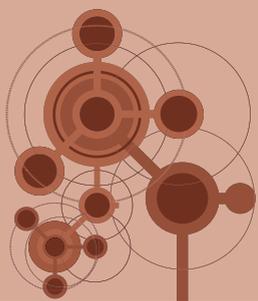
Sheila Mihailenko Chaves Magri

- Doutoranda e Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Práticas de Consumo (PPGCOM) da ESPM-SP.
- Bolsista da CAPES.
- E-mail: sheila.magri@acad.espm.br



Arthur Meucci

- Doutor em Educação, Arte e História da Cultura pela Universidade Mackenzie.
- Mestre, Bacharel e Licenciado em Filosofia pela Universidade de São Paulo (USP).
- Professor do Departamento de Educação da Universidade Federal de Viçosa (UFV).
- Membro fundador da Cátedra Paulo Freire da UFV.
- E-mail: meucci@ufv.br



Resumo

Problematizamos o pedido de demissão no contexto da ideologia da competência, racionalidade neoliberal e sociedade do cansaço dentro das organizações em relação ao discurso da ética corporativa e os dilemas morais dos trabalhadores. Analisamos os discursos de 20 entrevistados e uma notícia jornalística sobre a comunidade online antitrabalho por meio da análise dialógica bakhtiniana. Concluimos que todos os trabalhadores entrevistados e os citados no artigo jornalístico opõem o lucro à vida e compartilham suas insatisfações, vulnerabilidades e resistências.

PALAVRAS-CHAVE: DIALOGISMO DISCURSIVO • ANTITRABALHO • ÉTICA • CANSAÇO.

Abstract

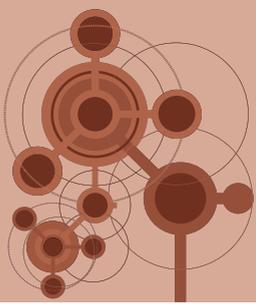
We problematize the resignation request in the context of the competence ideology, of the neoliberal rationality, and of the fatigue society inside the organizations regarding the discourse of corporate ethics and the moral dilemmas of workers. We analyze the discourses of 20 interviewees and a journalistic article about the anti-work online community by using Bakhtinian dialogic analysis. We conclude that all workers interviewed in our research, and those mentioned in the journalistic article, oppose profit and life and share their dissatisfactions, vulnerabilities, and resistances.

KEYWORDS: DISCURSIVE DIALOGISM • ANTI-WORK • ETHIC • FATIGUE.

Resumen:

Problematizamos el pedido de renuncia en el contexto de la ideología de la competencia, de la racionalidad neoliberal y de la sociedad del cansancio en el ámbito interno de las organizaciones con relación al discurso de la ética empresarial y los dilemas morales de los trabajadores. Analizamos los discursos de 20 entrevistados y un artículo periodístico sobre la comunidad en línea antitrabajo utilizando el análisis dialógico bakhtiniano. Concluimos que todos los trabajadores entrevistados y los mencionados en el artículo periodístico se oponen a la ganancia a la vida y comparten sus insatisfacciones, vulnerabilidades y resistencias.

PALABRAS CLAVE: DIALOGISMO DISCURSIVO • ANTITRABAJO • ÉTICA • CANSANCIO.



INTRODUÇÃO

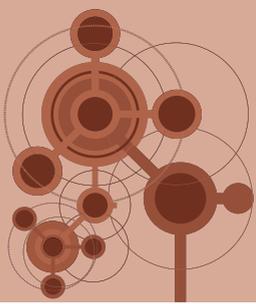
Discursos pautados na insatisfação de trabalhadores diante de dilemas morais no ambiente interno das organizações vêm transbordando as barreiras dos comentários da "rádio peão" e engajando adeptos nas mídias digitais. Testemunhos de problemas no ambiente de trabalho ganham cada vez mais visibilidade fora das organizações. Empresas estão sendo chamadas de "organizações tóxicas" (Malamud, 2018), sobretudo por prejudicarem a saúde mental de trabalhadores. Essas denúncias, ao apontarem para algumas práticas abusivas, confrontam os discursos sobre a ética corporativa, com a efetividade de suas práticas para a valorização humana. Relatos de abusos e conflitos morais nos ambientes de trabalho colocam enquanto rivais na busca pela felicidade o "lado oculto do lucro" (Barros Filho; Meucci, 2013, p.211), aliado do poder, e a "vida que vale a pena ser vivida", desfrutada com saúde (Barros Filho; Meucci, 2010, p.204). Tal oposição ficaria mais evidente no cenário pandêmico? É o que afirmam os discursos de trabalhadores publicados em uma notícia da *BBC* sobre trabalhadores insatisfeitos e o aumento da comunidade antitrabalho, escrita por Brian O'Connor (2022) e objeto de análise deste trabalho.

A notícia destaca "a insatisfação dos trabalhadores em muitas partes do mundo, levando ao crescimento do movimento antitrabalho" (O'Connor, 2022) na plataforma digital Reddit, que agrega várias comunidades e notícias, sobretudo após o início da pandemia. "Os trabalhadores vinham mantendo um limite espantoso de tolerância a abusos praticados pelos empregadores contra eles" (O'Connor, 2022). Essa citação foi atribuída à Kate Bronfenbrenner, diretora de pesquisas sobre educação trabalhista e professora sênior na Universidade de Cornell, nos Estados Unidos. A pesquisadora completou a frase dizendo que no contexto da pandemia da covid-19 "esse abuso avançou ao ponto de arriscar suas vidas", atestando que os trabalhadores de cargos mais baixos estiveram mais expostos ao coronavírus.

Dentre as quatro principais causas destas insatisfações, estão pontuadas na notícia: 1. as condições terríveis de sobrecarga de trabalho, motivadas pela pressão por resultados; 2. as questões éticas resultantes da exigência organizacional de práticas que considerem o lucro em primeiro lugar, causando sofrimento humano de consumidores e de trabalhadores; 3. o cansaço excessivo e acumulado que levaria os trabalhadores ao burnout e a terem problemas de saúde mental; e 4. os trabalhadores estão questionando o objetivo do trabalho e o seu propósito para a vida, uma vez que as fronteiras entre vida pessoal e profissional estão cada vez mais borradas, sobretudo após a pandemia. O filósofo Byung-Chul Han (2015) analisou as implicações dessa pressão por resultados e o apelo ao consumo em uma violência neuronal que resultou na atual *sociedade do cansaço*.

Conduzimos, em 2019, uma pesquisa que visava problematizar como, e em que medida, os executivos corporativos consomem e (re)produzem discursos sobre valores e moralidades a partir da circulação discursiva dominante sobre ética corporativa (Magri, 2020b). Nesse sentido, realizamos 20 entrevistas em profundidade com profissionais brasileiros atuantes em diversas áreas dentro das organizações (financeiro, comunicação, jurídico, recursos humanos, presidência etc.). As suas trajetórias profissionais variavam entre 11 e 46 anos de carreira (Magri, 2020b). No momento da pesquisa, os trabalhadores entrevistados pertenciam à liderança (gerentes, diretores e presidentes) de organizações brasileiras e multinacionais de diferentes setores, com sedes localizadas no Sudeste do Brasil. Entretanto, todos foram galgando posições ascendentes durante a sua trajetória.

O artigo de O'Connor (2022) confirma o levantamento de nossa pesquisa de 2019, apontando que tais abusos vinham sendo cometidos anteriormente ao cenário pandêmico. Vimos que as quatro razões apontadas pela matéria jornalística sobre o antitrabalho dialogam com os discursos sobre questões éticas e alguns conflitos morais existentes no ambiente interno das organizações brasileiras. Antes da pandemia, trabalhadores já afirmavam existir uma contradição entre o discurso da ética



corporativa e as práticas abusivas adotadas nos ambientes internos das organizações, como a frequente pressão por prazos curtos de entrega e metas altas de produtividade e desempenho (Magri, 2020b).

Os trabalhadores entrevistados na pesquisa mencionam a insatisfação com a desvalorização de vários aspectos pessoais, o que ocorre pela crescente valorização da reputação profissional como fator basilar para uma vida bem-sucedida nas corporações. Eles demonstram que há uma pressão pela busca da felicidade, manifestada em conquistas, promoções e cargos mais elevados no organograma. Os entrevistados denunciam ambientes profissionais competitivos, nocivos e agressivos; relatam conflitos éticos no ambiente interno das organizações; despreocupação com a saúde dos trabalhadores e confirmam o medo da demissão e do desemprego, além de citarem exemplos de assédios moral e sexual ocorridos nos últimos 46 anos.

Assim, impactados pelo conteúdo da notícia sobre o movimento antitrabalho na pandemia e pela nova análise do material discursivo coletado nas entrevistas com esses 20 profissionais, investigamos as seguintes questões: quais são as insatisfações que surgem nos discursos dos líderes entrevistados no que tange às práticas abusivas exercidas pelas organizações empregadoras e como dialogam com as ideologias e as formas de resistência encontradas no discurso proposto pela matéria jornalística que aborda o crescimento da comunidade online antitrabalho durante a pandemia?

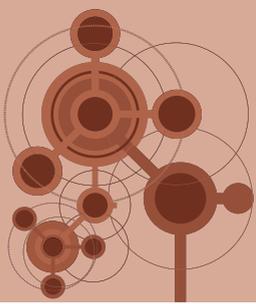
Para iniciar uma reflexão crítica sobre essas questões, adotamos como metodologia a análise dialógica de discurso, a partir de conceitos de "reflexão e refração de discursos", "palavra-signo", "ideologia oficial e do cotidiano" em Bakhtin (2010) e Volóchinov e Bakhtin (2006). Escolhemos esse caminho metodológico porque entendemos que a análise bakhtiniana nos permitirá construir um diálogo intertextual entre os discursos encontrados na matéria jornalística e suas ideologias, os discursos dos nossos entrevistados e as concepções advindas do aporte teórico articulado para o tensionamento de conceitos como *racionalidade neoliberal* (Dardot; Laval, 2016), *ideologia da competência* (Chauí, 2016), *sociedade de cansaço* (Han, 2015) e *dilema moral* (Napoli, 2014).

INSATISFAÇÕES E DILEMAS MORAIS NO AMBIENTE INTERNO DAS ORGANIZAÇÕES

No material discursivo coletado, os 20 entrevistados relataram que, durante a sua passagem pelo mercado de trabalho, vivenciaram situações de constrangimento, conflito moral, demissão e crises no ambiente interno das organizações, e trabalharam com temas ligados à diversidade, responsabilidade social, sustentabilidade, ética, ou reputação profissional e corporativa.

O objetivo principal da pesquisa foi construir, para o campo da comunicação organizacional, uma reflexão crítica quanto ao consumo discursivo sobre moralidades que circulam no ambiente de trabalho. Basicamente, nas nossas análises, observamos que a reputação profissional é percebida pelos entrevistados enquanto "reconhecimento" em um "sistema predominante de estima", como resultado de uma conduta ética e profissional exemplar (Honneth, 2003; Magri, 2020a). Esta percepção estimula uma prática discursiva de autovalorização da conduta e estratégias discursivas que apontam os problemas das organizações, para os quais os entrevistados teriam soluções adquiridas pela sua experiência profissional, valorizada pelo discurso reputacional. Eles compartilham de um afã de mostrar para o mundo corporativo de que modo se consideram profissionais reputáveis, bons e justos, para capitalizarem a sua carreira enquanto seu atributo mais forte de competência individual (Magri, 2020a). Essa competência individual enfraquece a tutela comunitária e traz traços do que Morin (2017) denomina *individualismo ético*.

Segundo eles, o ambiente interno pode ser mais ou menos agressivo, ou mais colaborativo, dependendo do setor de atuação, da governança interna, ou de como os líderes conduzem as relações de subordinação. Entendemos por ambiente agressivo, hostil e abusivo aqueles nos quais a competição pelas promoções e a disputa pelos resultados é acirradíssima entre chefes e subordinados e entre pares. Todos os entrevistados fazem uma distinção clara entre o discurso sobre ética corporativa dominante



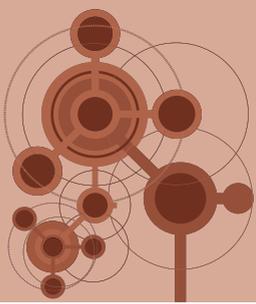
e o discurso ético no ambiente corporativo, o que é negativo para as organizações, porque ressalta a existência de conflitos e abusos e expõe as dificuldades nas relações entre empregadores e trabalhadores. Estes passam a questionar a pressão pelos resultados, intimamente atrelada à performance individual, e a denunciar o incentivo à competição e situações de sofrimento, opressão e agressões que ocorrem entre os trabalhadores.

Muitos afirmam que a busca desenfreada pelo resultado (lucro), associada à promoção para posições mais elevadas no organograma (poder) ao sonho do sucesso e à ideia de autorrealização pelo trabalho (felicidade) são fatores que têm incentivado o encobrimento de condutas permissivas nas organizações diante de irregularidades, injustiças, hostilidades e casos de assédio que causam sofrimento psíquico. Entende-se por assédio uma prática constante, constrangedora e inconveniente de humilhação e inferiorização, por meio de palavras, gestos e atos que desestabilizam o trabalhador ou a trabalhadora, podendo, inclusive, se tornar um ato de coerção, porque pode estar ligado ao medo do escárnio, da punição ou da demissão (Quais..., 2021). Segundo Han (2015, p.14), a sociedade de trabalho neoliberal estimula a assimilação dessa violência imposta pelo sistema silenciosamente, resultando muitas vezes em uma autoviolência: "Deliberadamente, faz-se um pouco de autoviolência para proteger-se de uma violência ainda maior".

Durante as entrevistas, notamos que, ao apresentarem a sua trajetória profissional, os agentes conduziam uma "autoapresentação positiva" enquanto profissionais competentes para solucionar problemas. Simultaneamente, os entrevistados faziam uma "outra apresentação negativa" das organizações e lideranças, expondo cenários problemáticos ou pontos negativos sobre "eles", no caso as empresas (van Dijk, 2012). Todos os entrevistados usaram deste recurso discursivo para valorizarem as suas competências e apresentarem conflitos internos nas organizações. Assim, para este artigo, listamos no Quadro 1 apenas as insatisfações mencionadas pelos entrevistados para fundamentar as análises.

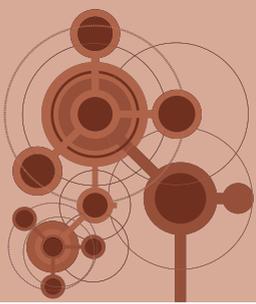
Quadro 1: Insatisfações presentes nos discursos dos executivos entrevistados

| |
|--|
| "Existem trabalhadores e líderes em organizações que não apuram denúncias, ou fingem ignorar casos e relatos de assédio sexual e moral porque as pessoas acusadas e envolvidas contribuem para o lucro da organização. Normalmente, estas pessoas exercem cargos de chefia e, se forem demitidas, o caso vai prejudicar a reputação da empresa interna e externamente." |
| "O mais comum, além de tratado com descaso nos últimos 30 anos, é que as mulheres sofreram e continuam sofrendo assédio sexual dentro das organizações." |
| "As organizações exercem pressão constante sobre prazos de entrega de resultados, muitas vezes não contribuindo com recursos para que as entregas ocorram e depois responsabilizam a performance individual dos trabalhadores pelo fracasso. A produtividade é um discurso opressivo." |
| "Existem muitas falhas nos monitoramentos de fraudes por parte das organizações e quando acontece um ato ilícito, a responsabilidade é sempre do trabalhador ou de um terceirizado e nunca da organização." |
| "Existem conflitos éticos internos relacionados à falta de empatia e tolerância com posturas individuais de pessoas de outras culturas. Os moralismos são velados." |
| "Trabalhadores acima dos 50 anos se sentem descartados e trabalhadores mais jovens são considerados úteis, mas inexperientes, ganhando menos. Parece existir uma valorização constante do conflito geracional nas organizações." |
| "As grandes organizações se colocam em uma posição de que precisam ser protegidas e defendidas pelos trabalhadores, incondicionalmente e independentemente do ato cometido pela empresa (acidentes com vítimas fatais, contaminação de solo atingindo comunidades vizinhas, situações prejudiciais aos trabalhadores, problemas de qualidade nos produtos, problemas de saúde causados aos consumidores)." |



| |
|--|
| <p>"Existem chefes que abusam do tempo dos profissionais, cobrando disponibilidade 24 horas por dia. Os prazos curtos de cobrança prejudicam a reflexão e o desempenho."</p> |
| <p>"Organizações estimulam os trabalhadores a se ocuparem somente com o negócio e com o resultado, e não se preocuparem com os impactos das atividades da empresa para a natureza e a vida."</p> |
| <p>"Líderes e executivos ficam tão viciados nas lógicas do lucro que se tornam desconectados do contexto social, que se torna apenas mais uma bandeira a ser trabalhada pela comunicação e não uma preocupação concreta. Os trabalhadores estão cada vez mais conscientes disso, mas não têm um canal para manifestarem sua desconfiança."</p> |
| <p>"Organizações investem pouco em processos eficientes de comunicação e monitoramento para garantir a ética e medidas corretivas no ambiente interno, ou para evitar e mitigar acidentes de todos os tipos. Crises são frequentes nas organizações e os trabalhadores percebem as vulnerabilidades às quais ficam expostos."</p> |
| <p>"Existem líderes, mesmo em multinacionais, que adotam abertamente práticas não muito ortodoxas e opõem o discurso corporativo à prática cotidiana."</p> |
| <p>"Presidentes de multinacionais dizem valorizar a meritocracia (quando tratam bem um subordinado no elevador, por exemplo), mas ganham o equivalente a mil ou dois mil salários de outros trabalhadores em cargos inferiores."</p> |
| <p>"Organizações têm fragilidades internas e externas relacionadas à concorrência desleal no meio privado e corrupção no meio público."</p> |
| <p>"Nem todas as organizações agem do modo correto na remediação ambiental. O maior impulso foi dado depois que se tornou uma questão legal e reputacional para as marcas. Advogados que tentam proteger o cliente nem sempre conhecem os órgãos reguladores e os passos de remediação, bem como as implicações futuras para o negócio. Contaminações ambientais impactam o meio ambiente ao redor das empresas, prejudicam a saúde das comunidades no entorno das fábricas e a saúde dos trabalhadores que desconhecem completamente o risco que estão correndo."</p> |
| <p>"Mesmo existindo controles internos para a promoção de trabalhadores, sabemos que o critério que impera é subjetivo. A sua promoção depende do chefe gostar de você e também da vontade da empresa de distribuir os ganhos."</p> |
| <p>"Há 30 anos as empresas falam em diversidade e continuarão falando e tentam esconder isso dos jovens contratados, demitindo os mais velhos."</p> |
| <p>"Profissionais no mercado aceitam propina e subornam pessoas em troca de benefícios, enquanto as organizações aplicam ações de <i>compliance</i> somente para reduzir a sua punição legal em casos comprovados."</p> |
| <p>"Trabalhadores estão desmotivados e precisam de ajuda por não enxergarem dignidade no trabalho, sobretudo em momentos de crise econômica."</p> |
| <p>"Fica cada vez mais difícil para o trabalhador perceber que pode fazer a diferença no mundo a partir das suas rotinas de trabalho."</p> |
| <p>"Organizações pressionam pelo resultado. Elas incentivam as pessoas a agirem de modo a quebrar regras para atingir o resultado. E depois punem essas pessoas porque dizem que a organização ofereceu o treinamento do código de ética."</p> |
| <p>"Dentro das organizações, uma coisa é certa: a obediência. Se o trabalhador não cumprir as ordens, ou vai ser demitido ou vai sofrer, até pedir demissão. Pedir demissão afeta menos o lucro da empresa."</p> |
| <p>"Os líderes estão interessados em seus bônus, as organizações somente se interessam pelo lucro, e fazem a promoção de anúncios de lucro e de sucesso. A sociedade já percebeu isso, diante de tantos casos de fracassos. Profissionais mais jovens vão se arrepender no futuro de não dizer 'não' para os chefes que obrigam a divulgar dados mentirosos, ou em conflito com os valores individuais ou sociais."</p> |

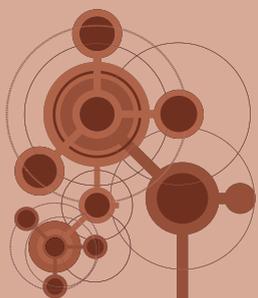
Fonte: elaborado pelos autores.



Notamos que essas insatisfações são postuladas por eles contra as práticas que consideram abusivas e como resistência a elas, pois levam os trabalhadores a perceberem os seus dilemas morais. Segundo Napoli (2014, p.200), o dilema é a situação na qual se está "diante de pelo menos duas alternativas de ação, e à primeira vista não se sabe ou não se tem argumentos para decidir por uma ou por outra". Segundo o filósofo, "essa situação pode se tornar uma aflição de cunho moral" que pode durar toda a vida. Para ele, os dilemas morais "podem se caracterizar pelos seguintes aspectos: um agente se encontra em uma situação na qual ele estaria moralmente obrigado a praticar, no mínimo, duas ações opostas" e, embora possa praticar cada uma das ações separadamente, sente que "não pode praticar todas ao mesmo tempo, logo as ações parecem conflitantes entre si" (Napoli, 2014, p.200-201). O conflito moral, diz Napoli (2014), expõe valores morais conflitantes e independentemente da ação que se tome, o agente vai entender que incorreu em um erro. No Quadro 2, apresentamos as citações de alguns dilemas morais que os entrevistados vivenciaram durante suas trajetórias pelos ambientes organizacionais. Verificamos que os executivos corporativos consomem estes discursos morais sobre seus dilemas como indexadores simbólicos para a autovalorização mercadológica e reprodução do seu diferencial competitivo enquanto profissionais competentes e para preservar seu vínculo empregatício.

Quadro 2: Dilemas morais – ambiente interno das organizações

| |
|---|
| "[...] quando uma empresa pede para você fazer uma ação que você sabe que está errada, você sofre. Eu sofro fisicamente. Eu choro. Eu comecei a entender isso. Por que eu choro? Porque está errado." |
| "Ética profissional é aquela que você diz: 'daqui eu não passo'. É quando você diz 'não vale o sacrifício'. Eu demorei a entender. Até que eu percebi por que é que eu pedia demissão." |
| "A gente não conseguia ir ao banheiro sem estar com o celular junto. Porque as pessoas de lá, os diretores e tudo o mais achavam que você deveria estar disponível o tempo todo. Tem também esse ponto que é meio delicado. Mas, por outro lado, são empresas que pagam superbem. Levando em conta o fato de você ser bem avaliado, tem tudo isso." |
| "Eu sabia que eu ia divulgar algo que não era verdadeiro e recebi uma ordem para divulgar e não tive como falar não. Isso me doeu muito. Até hoje eu reflito sobre isso, assim. A gente tem muitos dilemas ao longo da carreira, mas eu era nova e isso me pegou muito. Eu até questionei. Não é certo divulgar isso, não está certo. 'Mas eu estou mandando', disse o chefe. E isso me pegou muito. Até hoje, eu penso sobre isso." |
| "No mercado corporativo, algumas empresas, elas tendem a tensionar uma linha imaginária que você tem de relação com o mercado e com o interno. Ela sempre quer que você vá além dessa linha. Quem estabelece essa linha é você. Se ela fizer você ir além dessa linha, alguma coisa está errada. Ou você estabeleceu uma linha muito baixa, ou a empresa está te levando para um caminho que não é bacana. Tem que saber discernir qual é o momento de abandonar essa história." |
| "Ele fazia assédio sexual nas moças que ele estava tentando contratar para a organização. Ele era ligado politicamente e eu simplesmente informei que: ou ele saía, ou eu mesmo não estaria lá. Enfim, já teve destes conflitos. Esses conflitos acontecem." |
| "Porque olha, logo no começo na empresa, lá atrás, a gente teve problema de assédio sexual e o gestor nunca foi punido. Inclusive ele era promovido, diziam: 'se não dá certo aqui, vamos levar ele para outro estado'. Ele era protegido sempre que havia uma denúncia. Acho que chegou a ter umas três denúncias onde ele tinha passado e só trocavam ele de lugar. E então, quem ia fazer denúncia?" |
| "Tenho acesso a informações que impactam a vida das pessoas que elas não têm. Esse é o primeiro ponto. O segundo ponto é: quais são os efeitos e consequências dessa informação que eu tenho. Sei que aqui tem um problema ambiental, esse problema atinge a área externa e pode causar um problema de saúde a esse conjunto de pessoas e que elas não sabem. Elas são inocentes. Fica na gente essa coisa. Muito bem, tenho uma informação e preciso ver como criar uma solução para protegê-las." |



"Eu sempre fui uma pessoa focada. Então, tenho que entregar. Vou entregar aquele trabalho e tentar chegar naquele resultado e tentar fazer a política da boa vizinhança. Então, óbvio que a gente tem que engolir sapo e tudo mais e eu não sou daquelas pessoas de arranjar grandes problemas. Tento fazer conciliações e alianças daquela do tipo 'construa muros, mas construa pontes para poder circular e pedir as coisas'."

"Porque eu precisava ser forte. Uma mulher no meio dos homens e depois eu era a única mulher entre 12 homens. Me custava muito. O presidente me falava 'você precisa ser menos general e mais embaixadora', você precisa saber negociar. Mas eu ia até um certo ponto e eu falava: 'isso eu não quero fazer'."

"E aí caiu a ficha para todos que a gente não passava de um número. Até aquele momento a gente acreditava realmente que era parte daquilo e que parte daquele negócio era seu, entre aspas. Mas quando precisou e entrou numa crise enorme, você virou um número e no dia seguinte, muitos foram demitidos."

"Porque ter um futuro profissional na idade que eu tenho já é uma perspectiva legal. Ter futuro. Porque normalmente se a gente pegar a árvore brasileira, eu já deveria estar morto. Tá certo? Ter futuro já é interessante. Ser profissional é uma coisa complicada no Brasil. Você morre aos 50 anos no mercado de publicidade. Ou seja, é decretada a sua morte, comportamental, social, política, empresarial."

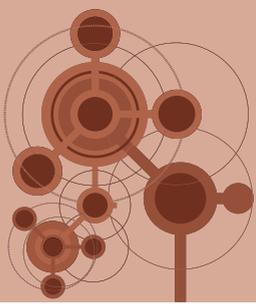
"e ele falou: 'você vai fazer'. Eu falei: 'não, não vou fazer'. Daí chamei um outro diretor que eu tinha confiança, falei, está acontecendo isso, isso e isso e essa é a razão da minha demissão. No mesmo dia, eu me demiti."

Fonte: elaborado pelos autores.

Bakhtin e Volóchinov (2006, p.124) postulam que "toda enunciação pode seguir duas orientações: ou em direção ao sujeito, ou a partir dele à ideologia". Segundo van Dijk (2015, p.54), "as ideologias são sistemas de crenças compartilhadas por grupos com a finalidade de promover seus interesses e orientar suas práticas sociais e políticas". Assim, notamos, nos discursos dos entrevistados, a presença do que a filósofa Marilena Chaui denominou *ideologia da competência*. Para Chaui (2016, p.57), no discurso competente, a organização se considera a base da racionalidade. Ela é: "competente, enquanto os indivíduos são incompetentes, objetos sociais conduzidos, dirigidos e manipulados pela organização". Para a maioria dos entrevistados, a incompetência é um caminho perigoso, pois leva à demissão. No entanto, atribuem às organizações a competência para resolver esses conflitos, à medida que optem por contratar profissionais com experiência. Verificamos que os medos da demissão e do desemprego se encontram presentes na autopromoção da carreira, nas situações de conflito e no enfrentamento de dilemas morais. A demissão é um risco que os posicionaria do lado de fora do mundo corporativo, impedindo-os de competir no jogo do mercado. Segundo Dardot e Laval (2016, p.213), a educação e a formação profissional são "vistas como escudos que protegem do desemprego e aumentam a 'empregabilidade'". Segundo os autores, o indivíduo, dentro da perspectiva neoliberal, precisa fazer valer estes investimentos. Ele deve, portanto,

[...] mostrar constantemente o seu valor para merecer as condições de sua existência. A vida é uma perpétua gestão de riscos que exige rigorosa abstenção de práticas perigosas, autocontrole permanente e regulação do próprio comportamento, misturando ascetismo e flexibilidade. (Dardot; Laval, 2016, p.213)

Notamos que o sofrimento se constitui no conflito entre dois julgamentos morais opostos: a convivência harmônica com os pares, subordinados e líderes, buscando o lucro para a organização – ação cuja finalidade é ser promovido, subir na carreira, manter o vínculo empregatício, ser bem-sucedido e ganhar autonomia financeira – e a convivência harmônica diante de seus valores morais – cuja finalidade seria a autorrealização e preservação de princípios. Muitas vezes relatam chorar no escritório, situações de assédio ou pedidos de demissão. A proteção mais imediata contra este sofrimento, demonstrada pelo discurso desses trabalhadores, foi o distanciamento em relação aos outros e a adoção de uma postura de solidão voluntária na busca pela felicidade pela conquista individual. Freud (2010) afirma que, por meio de comportamentos, os seres humanos revelam seus propósitos e o que deles desejam alcançar. Para o autor, se fizermos uma pergunta sobre qual seria o propósito de vida, a resposta mais encontrada seria que aspiramos à felicidade. Tanto a busca pelo propósito de vida, ligada ao mundo corporativo,



quanto esse tipo de dilema moral construíram narrativas produzidas a partir do consumo dos discursos morais que constituem os vínculos éticos entre trabalhadores entrevistados em um anseio por felicidade. Entretanto, essa busca acaba se tornando um sofrimento, característico do imperativo da felicidade no capitalismo contemporâneo (Freire Filho, 2010).

Visto que o desempenho é de total responsabilidade do indivíduo, e que cabe a ele a gestão da sua produtividade para ser bem avaliado pelos seus superiores, o isolamento é parte da conquista. O trabalhador é responsável pela sua autogestão, precisa empreender e governar a si mesmo, passando a gerir a sua conduta como se fosse uma empresa (Dardot; Laval, 2016). A sua meta de trabalho se torna alcançar a felicidade como resultado da autorrealização profissional. As análises teóricas de Chauí (2016), Dardot e Laval (2016) explicam o surgimento patológico da sociedade do cansaço descrita por Han (2015, p.29-30),

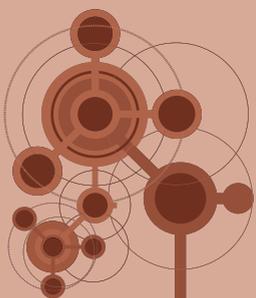
Assim, o sujeito de desempenho se entrega à liberdade coercitiva ou à livre coerção de maximizar o desempenho. O excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade.

Essa busca individual baseada no imperativo da felicidade diminui as possibilidades de uma reflexão ética que tenha uma proposta menos julgadora da conduta particular e mais consciente das necessidades intersubjetivas (Freire Filho, 2010). Referimo-nos à construção dos vínculos morais para uma felicidade compartilhada, ou o que se poderia definir como o bem comum dos trabalhadores nas organizações (Cortina; Martinez, 2005; Peres-Neto, 2018). Esta ausência da preocupação da maioria dos entrevistados com o bem comum global dos trabalhadores e a falta de práticas coletivas adotadas no ambiente interno das organizações são uma grande vulnerabilidade imposta pelo consumo dos discursos oficiais das empresas sobre a ética corporativa. Os discursos apresentados nos Quadros 1 e 2 trazem elementos da ideologia da competência e delegam às organizações a resolução dos conflitos, dificultando mudanças efetivas diante das insatisfações e das condições abusivas e hostis das quais são os agentes e às quais estão submetidos.

ANTITRABALHO NA PANDEMIA: DISCURSOS E IDEOLOGIAS A PARTIR DO TEXTO JORNALÍSTICO

A notícia "'Antitrabalho': o movimento que ganhou força na pandemia e se espalha por comunidades online" foi escrita por Brian O'Connor e publicada na *BBC News*, em 2022, integrando a realidade contemporânea do jornalismo digital. Deste modo, a veiculação desses textos ocorre no ambiente da internet e ultrapassa a produção inicial. A notícia versa sobre uma comunidade online, a r/antiwork, ativa na "plataforma capitalista" (Srnicsek, 2017, p.25) Reddit. A própria notícia afirma que "a comunidade contém uma mescla de narrativas pessoais sobre pedidos de demissão, criação de mudanças em locais de trabalho hostis, defesa de greves trabalhistas em andamento, organização trabalhista e formas que as pessoas podem buscar para advogar em causa própria" (O'Connor, 2022).

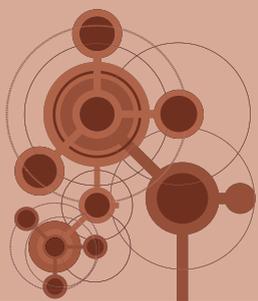
O texto encontra-se dividido em quatro partes. Na primeira, relata a insatisfação dos trabalhadores e como essa frustração com os modelos atuais de emprego ajudaram a formar o movimento antitrabalho. Na segunda, com o subtítulo "Rejeição visceral do trabalho", a notícia apresenta o crescimento do r/antiwork durante a pandemia. Na terceira, sob o título "Interrupção do trabalho como conhecemos", o texto afirma que o cenário pandêmico contribuiu para o aumento da hostilidade no ambiente interno das organizações. E, na quarta, "Parece um grande momento para nós", o discurso da notícia nos leva à conclusão de que "os movimentos trabalhistas do passado indicaram que momentos de oportunidade podem gerar alguma mudança, mesmo que seja gradual ou por curto período" (O'Connor, 2022). O desfecho da matéria traz uma citação do moderador do r/antiwork que diz que o "movimento é uma pequena parte do que ele espera que venha a se tornar um esforço maior" e que espera "poder facilitar [esse processo] para as gerações futuras".



Segundo Bakhtin (2010), todo discurso reflete e refrata aspectos da realidade concreta e das suas condições de existência, portanto, ele é enunciado em resposta a outro discurso. Neste sentido, observamos que a notícia, publicada por organizações midiáticas capitalistas, reflete o discurso que reforça a lógica da preservação do sistema em resposta às críticas recebidas. São três argumentos centrais apresentados na notícia que acabam por contribuir para essa lógica de preservação: 1. o antitrabalho seria um movimento que "baseia-se nas críticas econômicas anarquistas e socialistas" de apoiadores que acreditam que "as pessoas deveriam organizar-se e trabalhar apenas o necessário, em vez de trabalhar por longas horas para gerar excesso de bens ou capital" e que "isso não significa que o trabalho deva deixar de existir" (O'Connor, 2022); 2. existem sinais de que os empregadores estão "começando a reagir com melhorias crescentes"; e 3. "é muito cedo para dizer se essa comunidade online poderá causar impactos mensuráveis sobre os direitos trabalhistas" porque "os movimentos trabalhistas do passado indicam que momentos de oportunidade podem gerar alguma mudança, mesmo que seja gradual ou por curto período". Assim, o discurso da notícia afirma que o antitrabalho não se trata do resultado de uma falha do sistema nas relações de trabalho, nem de gatilho para uma ameaça ao sistema ou do prenúncio de uma transformação significativa. A matéria sugere, implicitamente, que essas insatisfações justificariam as lógicas da ideologia da competência e da racionalidade neoliberal para a produção de um indivíduo-empresa, "empreendedor de si", que trabalhe sem vínculos empregatícios tradicionais, com mais tempo e sem direitos trabalhistas.

Mas a notícia refrata outros discursos como o de que "muitos trabalhadores estão frustrados com a natureza da relação de emprego" e questionam o "objetivo do trabalho". Ela traz citações diretas de profissionais testemunham sobre o que chamam de "terríveis condições de trabalho", como ser forçado a trabalhar mesmo estando doente, um cansaço excessivo, o burnout e o enfrentamento de dilemas morais tais quais a ameaça de ser demitido se "fornecesse certas informações úteis" aos clientes que não estava autorizado a revelar. Neste ponto, a notícia afirma que "trabalhadores deixando seus empregos em busca de melhores opções vêm batendo recordes em muitos países". Assim, estes discursos refratados dialogam com as insatisfações e dilemas morais pontuados pelos entrevistados da nossa pesquisa. Tais dilemas se tornam estopim para que os trabalhadores se demitam, como um ato de resistência, mesmo que em seus discursos apontem para uma "ideologia do cotidiano", que, segundo Volóchinov e Bakhtin (2006, p.124-125), "são mais móveis e sensíveis que as ideologias constituídas. São capazes de repercutir as mudanças da infraestrutura socioeconômica mais rápida e mais distintamente". Assim, as ideologias do cotidiano apresentam características mais flexíveis, por surgirem nos movimentos sociais a partir de condições concretas que afetam a realidade das pessoas. Notamos que, diferentemente do caso dos entrevistados da nossa pesquisa, os participantes da comunidade r/antiwork compartilham as suas insatisfações e até organizaram ações coletivas. Uma notícia publicada no site da rádio americana NPR pontua que "alguns usuários da comunidade r/antiwork compartilham ideias sobre como apoiar movimentos grevistas, como a disputa trabalhista da Kellogg's no final do ano passado, nos Estados Unidos" (Franklin, 2021).

Deste modo, estas formas de enfrentamento ao imperativo da felicidade pelo trabalho e a busca coletiva pelo enfrentamento destes sofrimentos, antes restritos aos ambientes internos das organizações, agora nos trazem aspectos de uma ideologia do cotidiano antitrabalho. A notícia afirma ainda que "Após dois anos de pandemia, os trabalhadores de todo o mundo estão mais cansados. [...] Problemas de saúde mental e burnout são comuns, particularmente entre os trabalhadores essenciais e com salários mais baixos" (O'Connor, 2022), e que os trabalhadores estão discutindo essas questões, se articulando e desabafando no ambiente da plataforma Reddit, ao seguir o r/antiwork. Para Bakhtin e Volóchinov (2006, p.38), toda palavra-signo é "fenômeno ideológico por excelência". Desta forma, a palavra "cansaço", na matéria, dialoga com o conceito de *sociedade do cansaço*, cunhado por Byung-Chul Han (2015). Han (2015) aborda a presença, na contemporaneidade, de um excesso de positividade que se apresenta pela hiperatividade, que caracteriza uma sociedade que se apoia no indivíduo competente neoliberal. Trata-se de um "cansaço solitário", voltado para o desempenho (Han, 2015, p.71). Para elevar a produtividade, a sociedade migra do paradigma da disciplina para o do desempenho (Han, 2015). É o que percebemos na fala de nossos entrevistados quando mencionam a pressão por resultados e a sua competência em produzi-los. Para Han (2015), o paradigma do desempenho acabou por gerar uma



"violência neuronal" que se manifesta na forma de burnout, depressão, ansiedade e, conseqüentemente, de cansaço. O autor ainda afirma que cada época desenvolve "enfermidades fundamentais" – as neuronais seriam as doenças do contemporâneo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Questionamos neste artigo quais são as insatisfações que surgem nos discursos dos 20 líderes e trabalhadores entrevistados e nas comunidades online antitrabalho, no que tange às práticas abusivas exercidas pelas organizações e suas vulnerabilidades. Assim, identificamos que as insatisfações dos entrevistados estão relacionadas a contradições entre o discurso sobre ética corporativa, promovido pelas organizações para a preservação do sistema, e as práticas abusivas voltadas para a pressão por resultados, que acabam por gerar uma oposição entre os ideários de lucro e vida no que se refere à conquista da felicidade. Tal oposição aparece mencionada nos seus dilemas morais como conflitos éticos. Contudo, as insatisfações não são compartilhadas entre eles – a ideologia da competência, o engajamento nas lógicas de uma racionalidade neoliberal e o individualismo ético contribuem para o enfretamento solitário dos seus sofrimentos, o que acarreta uma vulnerabilidade na identificação do que seria agir coletivamente em defesa do bem comum no ambiente interno das organizações. Essa vulnerabilidade e as insatisfações que descrevemos anteriormente dialogam com os discursos refletidos e refratados na notícia publicada pela *BBC News* sobre a comunidade online antitrabalho que atua na plataforma digital Reddit. Observamos dois aspectos: 1. há, na ideologia do cotidiano, uma resistência ao sofrimento causado no ambiente de trabalho que se apresenta como manifestação dos dilemas morais compartilhados na plataforma; 2. o cenário da pandemia ofereceu a pausa, uma resistência à hiperatividade do desempenho e provocou o questionamento do imperativo da felicidade. O distanciamento social se combinou com a tomada de consciência do sofrimento no trabalho, atribuindo as causas dos problemas de saúde mental às cobranças e pressões em ambientes organizacionais abusivos.

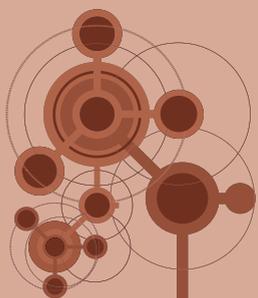
Alguns adeptos do antitrabalho, como Doreen Ford, apostam que "o trabalho é maior fonte de sofrimento no mundo" e questionam se "o trabalho tem de fato ajudado as pessoas a ter uma vida melhor" (Who..., 2022). Ela problematiza o seguinte: se não estivessem empregadas nas organizações, assujeitadas às suas lógicas, voltadas para o lucro do sistema capitalista e escravizadas pelo salário, será que as pessoas não teriam mais tempo e liberdade para se dedicarem a outras atividades e causas mais relevantes para as suas vidas e o planeta?

Assim, finalizamos este texto, mas iniciamos uma outra discussão. Provavelmente a pandemia despertou o que Han (2015) chama de *sujeito imunológico*, ou seja, uma nova versão de inatividade que traz uma perspectiva de alteridade e coletividade para os dilemas morais no ambiente das organizações. Talvez essa nova época imunológica (pandêmica) tenha gerado, no seu estado de intermitência, uma pausa contemplativa, inaugurando uma nova pedagogia para compreender os dilemas morais. Quem sabe se o cansaço saturou tanta gente que trabalha nas organizações, provocando-as a transpor os seus dilemas morais? E, assim, um dos nossos entrevistados recomendou, antes de pedir demissão: "quem sabe se o que aconteceu comigo é que eu não esperei a hora acontecer e agi. E, parafraseando a música de Geraldo Vandré, 'quem sabe faz a hora, não espera acontecer'".

REFERÊNCIAS

BAKHTIN, Mikhail. *Questões de literatura e estética* – a teoria do romance. São Paulo: Hucitec, 2010.

BAKHTIN, Mikhail; VOLÓCHINOV, Valentin N. *Marxismo e filosofia da linguagem*. São Paulo: Hucitec, 2006.



BARROS FILHO, Clóvis. *A vida que vale à pena ser vivida*. Petrópolis: Vozes, 2010.

BARROS FILHO, Clóvis; MEUCCI, Arthur. *O executivo e o martelo*. São Paulo: HSM, 2013.

CHAUÍ, Marilena. *A ideologia da competência*. São Paulo: Autêntica, 2016.

CORTINA, Adela; MARTINEZ Emilio. *Ética*. São Paulo: Loyola, 2005.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.

FRANKLIN, Jonathan. Redditors are spamming Kellogg's job portal in solidarity with its striking workers. *NPR*, Washington, DC, 2021. Disponível em: <https://n.pr/3abT9Bg>. Acesso em: 18 fev. 2022.

FREIRE FILHO, João. *Ser feliz hoje: reflexões sobre o imperativo da felicidade*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2010.

FREUD, Sigmund. *O mal-estar na cultura*. Porto Alegre: LP&M, 2010.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2015.

HONNETH, Axel. *A luta por reconhecimento*. São Paulo: Editora 34, 2003.

MAGRI, Sheila M. C. *Consumo de discursos morais para a construção da reputação profissional: uma reflexão sobre valores de executivos do mundo corporativo*. 2020. Dissertação (Mestrado em Comunicação e Práticas de Consumo) – Escola Superior de Propaganda e Marketing, São Paulo, 2020a.

MAGRI, Sheila M. C. *Porta-vozes do capital: como os líderes corporativos consomem discursos morais sobre reputação e ética*. São Paulo: Pimenta Cultural, 2020b.

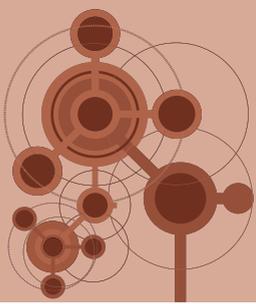
MALAMUD, Silvia. Empresas tóxicas, sim elas existem. *Eu Sem Fronteiras*, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3wLzZoj>. Acesso em: 18 fev. 2022.

MORIN, Edgar. *O método 6 – ética*. Porto Alegre: Sulina, 2017.

NAPOLI, Ricardo Bins di. Dilemas morais. In: TORRES, João Carlos Brum (org.). *Manual de ética – questões de ética teórica e aplicada*. Petrópolis: Vozes; Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul; Rio de Janeiro: BNDES, 2014. p.200-221.

O'CONNOR, Brian. "Antitrabalho": o movimento que ganhou força na pandemia e se espalha por comunidades online. *BBC News*, New York, 7 fev. 2022. Disponível em: <https://bbc.in/3yTv9gl>. Acesso em: 18 fev. 2022.

PERES-NETO, Luiz. Ética, comunicação e consumo: um mapa para pensar os desafios da privacidade em rede. In: PERES-NETO, Luiz; CORRAL, Joan Botella (org.). *Éticas em rede: políticas de privacidades e moralidades públicas*. São Paulo: Estação das Letras e Cores, 2018. p.14-33.



QUAIS são os principais tipos de assédio? Entenda. *S2 Consultoria*, São Paulo, 1 jul. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/39ZkMxC>. Acesso em: 18 fev. 2022.

SRNICEK, Nick. *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017.

VAN DIJK, Teun. Critical discourse analysis. In: SCHIFFRIN, Deborah; TANNEN, Deborah; HAMILTON, Heidi E. (ed.). *The handbook of discourse analysis*. Malden: Blackwell, 2015. p.352-371.

VAN DIJK, Teun. A. *Discurso e poder*. Organização de Karina Falcone Hoffnagel. São Paulo: Contexto, 2012.

WHO is Doreen Ford in Reddit? Abolish work movement gains supporters. *NewsRandom*, [s.l.], 25 jan. 2022. Disponível em: <https://bit.ly/3PD88ER>. Acesso em: 18 fev. 2022.

Artigo recebido em 27.02.2022 e aprovado em 05.05.2022