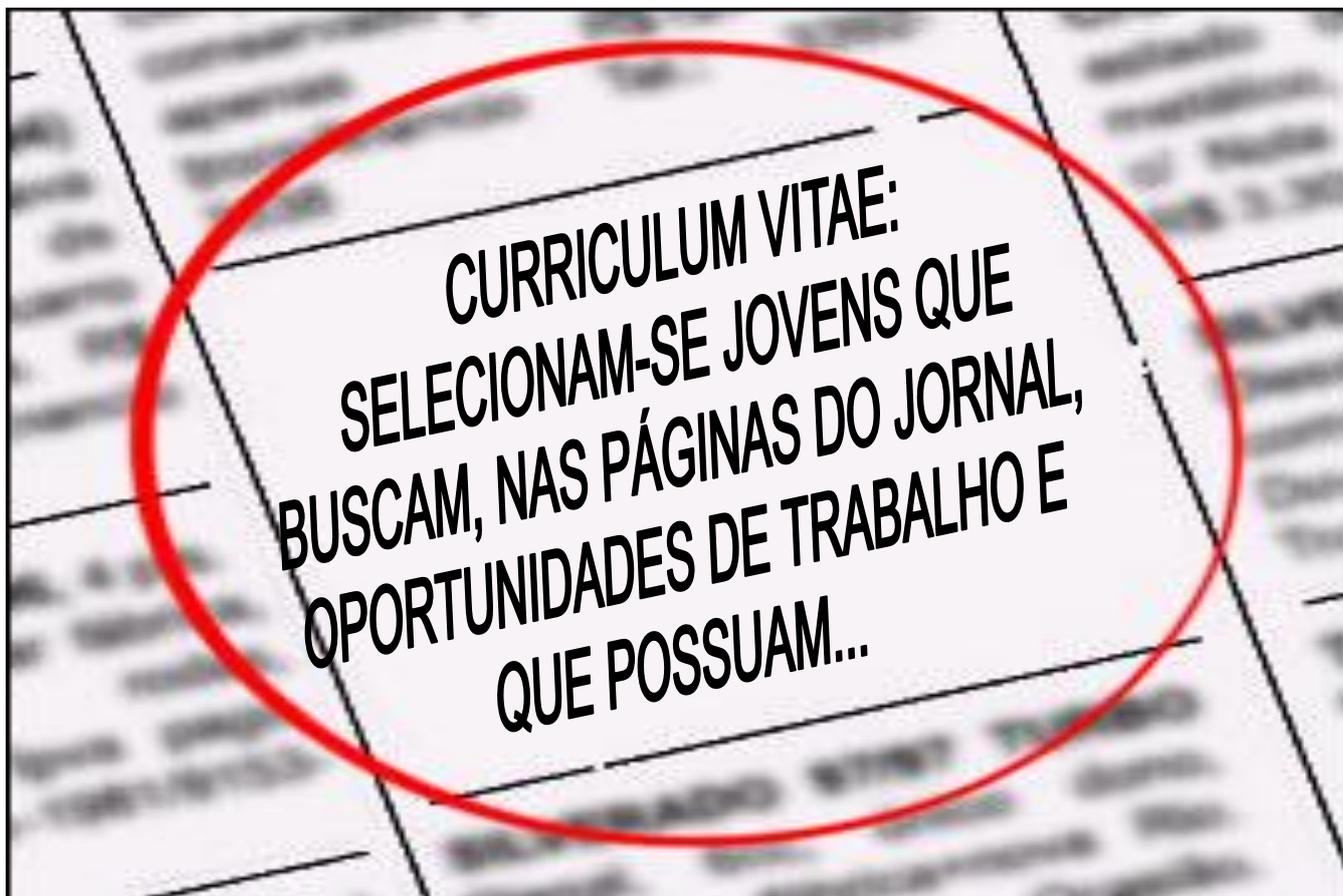


UFRGS - PPGEDU

Empregos & OPORTUNIDADES

Jornais

PORTO ALEGRE, 2009



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

Maurício dos Santos Ferreira

CURRICULUM VITAE:
SELECIONAM-SE JOVENS QUE BUSCAM, NAS PÁGINAS
DO JORNAL, OPORTUNIDADES DE TRABALHO E QUE
POSSUAM...

Porto Alegre / RS

2009

Maurício dos Santos Ferreira

CURRICULUM VITAE:
SELECIONAM-SE JOVENS QUE BUSCAM, NAS PÁGINAS
DO JORNAL, OPORTUNIDADES DE TRABALHO E QUE
POSSUAM...

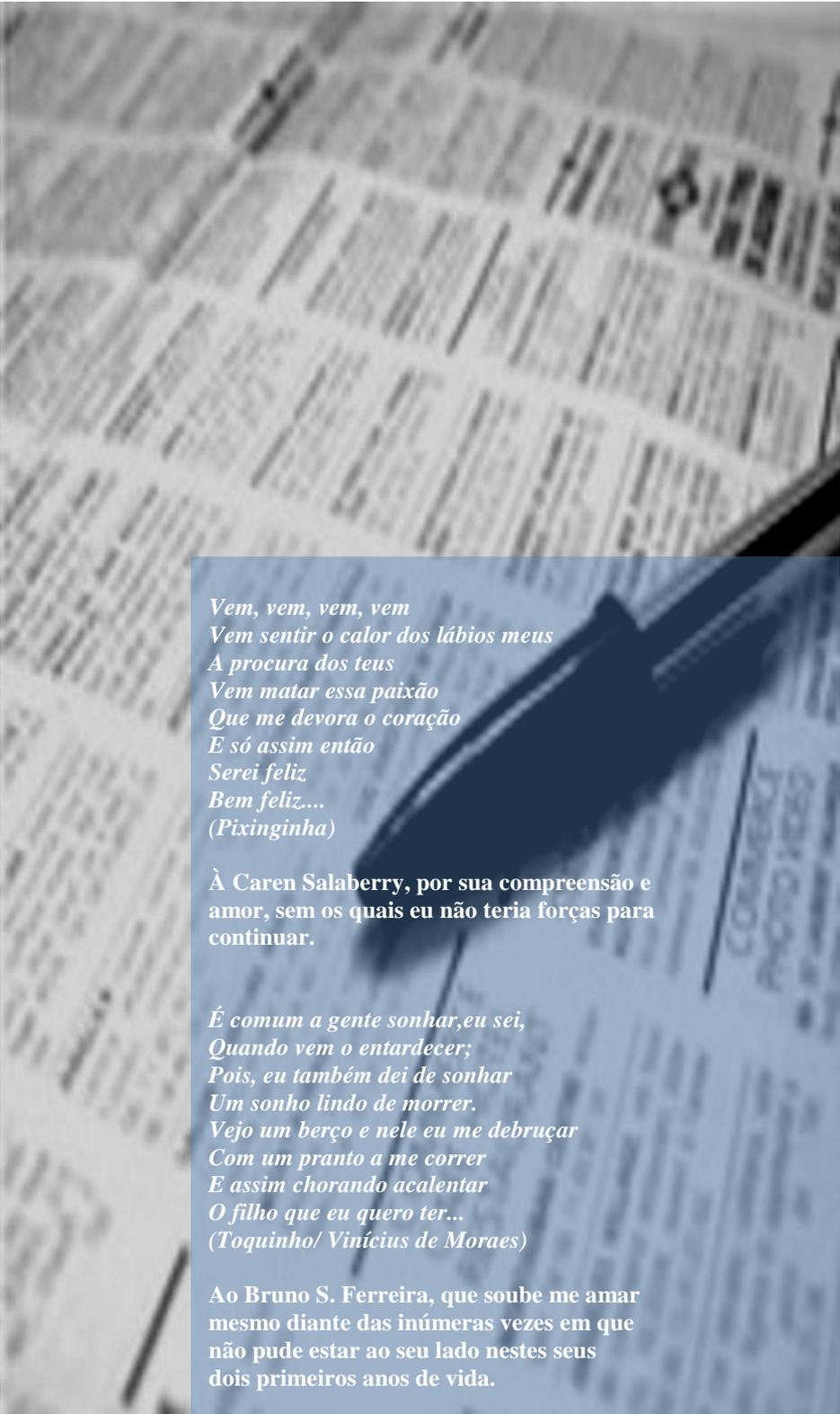
Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora:
Prof^a Dr^a Clarice Salete Traversini

Linha de Pesquisa: Estudos Culturais em Educação

Porto Alegre / RS

2009



*Vem, vem, vem, vem
Vem sentir o calor dos lábios meus
A procura dos teus
Vem matar essa paixão
Que me devora o coração
E só assim então
Serei feliz
Bem feliz...
(Pixinginha)*

À Caren Salaberry, por sua compreensão e amor, sem os quais eu não teria forças para continuar.

*É comum a gente sonhar, eu sei,
Quando vem o entardecer;
Pois, eu também dei de sonhar
Um sonho lindo de morrer.
Vejo um berço e nele eu me debruçar
Com um pranto a me correr
E assim chorando acalantar
O filho que eu quero ter...
(Toquinho/ Vinícius de Moraes)*

Ao Bruno S. Ferreira, que soube me amar mesmo diante das inúmeras vezes em que não pude estar ao seu lado nestes seus dois primeiros anos de vida.

AGRADECIMENTOS

À Profa. Dra. Clarice Salete Traversini, que aceitou o desafio de orientar-me, meu profundo reconhecimento e admiração por suas competências técnicas e pelas virtudes de amizade, compreensão e respeito;

Ao Prof. Dr. Alfredo Veiga-Neto, minha gratidão por ter me ensinado a usar lentes foucaultianas para pensar e problematizar a Educação;

À Profa. Dra. Karla Saraiva, cujo olhar crítico auxiliou-me, entre um seminário e outro, nesta Universidade, a perceber algumas possibilidades de investigação. Muito obrigado por tudo.

À Profa. Dra. Maria Luísa Xavier, meu carinho e admiração por suas contribuições acadêmicas;

À Profa. Dra. Elí Henn Fabris, minha gratidão por ter sido, já há alguns anos, uma das grandes incentivadoras para que eu realizasse esta etapa em minha vida;

À Msa. Janete Baldissera, meu agradecimento por ter contribuído com a revisão ortográfica e gramatical e pelo apoio e sugestões dadas durante o período em que compartilhávamos de ideias com nossa orientadora;

Aos colegas do grupo de estudo e orientação do Programa de Pós-Graduação da UFRGS, minha admiração pela qualidade das discussões teóricas que fizemos acerca da Educação;

Aos colegas dos seminários de Educação e governamentalidade da UFRGS, meu orgulho por ter compartilhado tantos momentos em companhias tão especiais e dedicadas.

Aos professores, colegas e amigos que me acompanharam nesses dois anos e meio, meus sinceros agradecimentos.

A expressão “capitalismo flexível” descreve hoje um sistema que é mais que uma variação sobre um velho tema. Enfatiza-se a flexibilidade. Atacam-se as formas rígidas de burocracia, e também os males da rotina cega. Pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos a mudanças a curto prazo, assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais. (SENNETT, 2005, p. 9).

RESUMO

Esta Dissertação apresenta, a partir da conexão entre Educação e Trabalho, um estudo que tem por objetivo analisar e problematizar como o perfil profissional desejado pelo mercado de trabalho contemporâneo constitui-se de forma a sustentar os discursos na governamentalidade neoliberal como verdades. Para tanto, utilizo-me de ferramentas analíticas foucaultianas, tais como *governamentalidade* e *discurso*, e as opero sobre os Cadernos Empregos & Oportunidades do jornal Zero Hora, publicados em 2008. Assim como Foucault, outros autores auxiliam-me a pensar as “verdades” acerca do mundo do trabalho e suas implicações no campo da Educação, como Bauman, Cocco, Lazzarato, Sennett, Nardi, Veiga-Neto. A partir dessa perspectiva teórica, utilizo a análise do discurso para elaborar um percurso metodológico que me permitiu organizar os dados empíricos de forma a produzir outros sentidos à “realidade competitiva” da qual emerge o tipo de trabalhador requerido pelo mercado. Transformei o *curriculum vitae* em uma metáfora sobre a investigação que realizei, dispondo as problematizações em duas partes: a primeira, *Aproximações com o Mercado de trabalho*, destina-se a apresentar a minha ligação com o tema, certos aspectos da história dos trabalhadores, os principais conceitos que utilizei, e a metodologia de pesquisa; já, na segunda parte, *Trabalhando...*, constam os capítulos analíticos sobre os *corpus* de pesquisa. Diante da complexidade discursiva, destaco e argumento que: a) a teoria do capital humano cria um novo campo para a ação das empresas, dos sujeitos e dos Governos, possibilitando a emergência de um tipo específico de trabalhador: *o empresário de si mesmo*, que busca desenvolver sua idoneidade a fim de negociá-la no mercado de trabalho; b) para os indivíduos, a *gestão sobre suas próprias carreiras* passa a ser ressignificada por meio de uma ênfase na liberdade, interesse e responsabilidade individuais de como fazer, quando agir e onde se estabelecer para tornar-se um trabalhador talentoso; c) por meio de *capacitações percíveis*, o novo perfil profissional configura-se como instância de ação de uma pedagogia empreendedora, cujos motes são as constantes defasagens dos saberes e os investimentos que o trabalhador faz em si mesmo. Em síntese, vemos emergir um perfil profissional que já não produz operários-padrões, “anônimos construtores da riqueza”, e, sim, trabalhadores flexíveis, subjetivados como sujeitos economicamente ativos, fontes de seus próprios rendimentos e que competem livremente. Enfim, o *curriculum vitae* é uma carta de apresentação, uma declaração de intenções. Tudo nele é, didaticamente, arranjado a fim de atender à ordem que dispõe os discursos de acordo com uma determinada lógica que controla, seleciona, organiza e redistribui os significados sobre o que é ser um bom profissional no novo capitalismo.

Palavras-chave: **1. Análise do Discurso. 2. Educação e Trabalho. 3. Foucault. 4. Gestão de Pessoas. 5. Governamentalidade. 6. Neoliberalismo.**

ABSTRACT

From a connection between Education and Work, this study aims at both analyzing and problematizing how the professional profile required by the contemporary work market has been constituted so as to maintain discourses in neoliberal governmentality as truths. In order to do so, I have used Foucauldian analytical tools, such as governmentality and discourse, and have operated them on *Cadernos Empregos & Oportunidades*, in *Zero Hora*, published in 2008. Besides Foucault, other authors have helped me think about “truths” related to the work world and their implications in the field of Education, such as Bauman, Cocco, Lazzarato, Sennet, Nardi, and Veiga-Neto. From this theoretical perspective, I have used discourse analysis to design a methodological trajectory that has allowed the organization of empirical data to produce other meanings of the “competitive reality” from which the kind of worker required by the work market has emerged. I have converted the résumé into a metaphor of the investigation I carried out, structuring the problematizations in two parts: the first one, *Approximations to the Work Market*, is meant to present my relationship with the subject, certain features of the history of workers, the main concepts used, and the research methodology; the second part, *Working...*, comprehends the analytical chapters dealing with the research corpus. Considering the discursive complexity, I have highlighted and argued that: a) the theory of human capital has created a new field for actions of companies, subjects and governments, thus allowing for the emergence of a specific kind of worker: the entrepreneur of oneself, who seeks to develop his or her own reliability to trade it in the work market; b) as to individuals, the management of their own careers is re-signified through an emphasis on individual freedom, interest and responsibility for what to do, when to act, and where to stay in order to become a talented worker; c) by means of perishable skills, the new professional profile has become the action spot of an entrepreneurial pedagogy whose mottos are constant knowledge lags and the investments workers make on themselves. In summary, we have seen the emergence of a professional profile that no longer produces standard workers, “anonymous constructors of wealth”, but flexible workers, subjectified as economically active subjects, sources of their own income, who are free to compete. The résumé is a presentation letter, a declaration of intentions. Everything in it is didactically arranged to follow the order that positions discourses according to a certain logic that controls, selects, organizes, and redistributes meanings of what a good professional is in the new capitalism.

Key Words: 1. Discourse Analysis. 2. Education and Work. 3. Foucault. 4. People Management. 5. Governmentality. 6. Neoliberalism.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Mapeamento Discursivo	82
--	----

SUMÁRIO

EM BUSCA DE UMA VAGA	10
PARTE I – APROXIMAÇÕES COM O MERCADO DE TRABALHO	15
1 DADOS DE IDENTIFICAÇÃO: quem sou, o que faço e o que pretendo	16
2 HISTÓRICO PROFISSIONAL: a governamentalidade como quadro da história dos trabalhadores	20
2.1 CRISES DE GOVERNAMENTO: mercantilistas, fisiocratas e liberais; ou seria da soberania à população?	22
2.2 OPERÁRIO-PADRÃO: um jeito brasileiro de modernização.....	34
2.3 FLEXIBILIDADE: traço geral da governamentalidade neoliberal	45
3 ÁREAS DE INTERESSE: os discursos que constituem a “relação educação e trabalho”	57
3.1 REGULARIDADES DISCURSIVAS	61
3.2 A ORDEM DO DISCURSO NEOLIBERAL: a educação corporativa	71
4 INDICAÇÕES PROFISSIONAIS: criando verdades	77
4.1 SELECIONANDO AS PÁGINAS DA ZERO HORA	79
PARTE II – TRABALHANDO...	84
5 GESTÃO DAS (PRÓPRIAS) CARREIRAS	85
5.1 <i>O PONTO DE PARTIDA É VOCÊ</i> : elaborando um projeto de carreira.....	86
5.2 <i>ABRINDO A JANELA PARA O MUNDO</i> : as experiências que impulsionam a carreira--	102
5.3 <i>CAÇA-TALENTOS</i> : as carreiras de destaque.....	113

6 CAPACITAÇÕES -----	121
6.1 <i>EM BUSCA DA DIFERENÇA</i> : aprendendo sobre si e os outros -----	122
6.2 <i>QUALIFIQUE-SE E APAREÇA</i> : a necessidade de sempre estudar-----	137
6.3 <i>DIPLOMA É SÓ O COMEÇO</i> : quem não se supera está fora -----	151
7 LOCAL DE TRABALHO: especificidades do poder e do discurso nas páginas do jornal -----	162
7.1 <i>POR QUE DEVO CONTRATAR VOCÊ?</i> Os controles internos de limitação e rarefação dos discursos-----	164
ENVIANDO O CURRICULUM VITAE -----	183
REFERÊNCIAS -----	187

EM BUSCA DE UMA VAGA

Imaginem um envelope tamanho ofício. Está tão novo e limpo que, dificilmente, alguém consegue manter-se indiferente à sua presença naquela paisagem cinzenta. Por estar tão liso e hermeticamente fechado, o envelope aguça, ainda mais, a curiosidade de quem passa. Sim, ele está disposto do outro lado da via pública e, aparentemente, não tem dono, ou melhor, é provável que quem o possuía tenha-o deixado cair ao passar em direção a um lugar qualquer. Podemos nos perguntar sobre o que realmente significa o fato do instigante pedaço de papel ter sido abandonado, esquecido, perdido, no meio da multidão; podemos, também, supor que contenha algo valioso e aquele que o abrir se beneficiará com a descoberta. Mobilizados por essa crença, atravessamos a rua a fim de possuí-lo. Eis que, no afã do momento, outra ideia vem-nos à mente: estaríamos diante de um objeto ilícito? Rapidamente, desviamos a direção e afastamo-nos por medo de sermos acusados como autores ou cúmplices de tal crime, deixando para trás o que, por breve momento, acreditávamos que seria algo surpreendente em nossas vidas.

Qualquer uma dessas formas de abordar o misterioso envelope não nos ajudará a compreender essa situação perturbadora. Não é perguntando por sua essência, seja ela boa ou má, que chegaremos a uma resposta satisfatória, até porque o significado de seu conteúdo somente é construído na trama discursiva que o envolve. Muito menos teremos algo para dizer a respeito do objeto se fugirmos de sua “interpelação”. Portanto, proponho seguirmos dois motes inspirados na teorização pós-estruturalista para abordar a questão: o primeiro diz respeito à impossibilidade de olharmos para os fatos a olhos nus, sem lentes protéticas que produzam a realidade, pois “são os olhares que colocamos sobre as coisas que criam os problemas do mundo” (VEIGA-NETO, 2002, p. 30); conforme o mesmo autor, o segundo mote fala-nos que se quisermos fazer emergir os dispositivos de poder e suas condições de possibilidades, devemos direcionar nossa atenção para o entorno daquilo que elegemos como objeto a ser investigado, pois é na rede que o circunscreve que os discursos encontram-se, combinam-se, excluem-se e dão sentido ao objetivado. Dito isso, acredito ter iniciado a tarefa de introduzir os leitores neste espaço que construí e que se denomina dissertação de Mestrado. Ao apresentar já na “soleira” de entrada alguns balizadores, tenho a intenção de marcar por onde andei nesses dois anos e meio: *atravessando a rua e decidindo o que fazer com o “envelope” que me desafiava.*

Retornando ao exercício imaginativo a respeito do misterioso envelope, agora munidos de outras lentes, avançamos em sua direção com a curiosidade e a vontade de tudo saber. Como que descontroladamente, rasgamos a sua aba e retiramos de seu interior algumas folhas grampeadas que contêm um texto impresso, bem formatado, cujo título é “*curriculum vitae*”. Encontra-se preso ao corpo do documento, por cliques, um anúncio de jornal com a seguinte descrição: “selecionam-se jovens que buscam oportunidades de trabalho e que possuam...”. Para alguns, isso talvez nada signifique; para outros, pode gerar um sentimento de piedade pela pessoa que o perdeu; há, ainda, os que atribuirão a culpa, unicamente, àquele

que deixou escapar essa oportunidade de trabalho. Em mim, surge uma estranha curiosidade em saber como se dão e são possíveis as relações entre o material encontrado, a vaga de emprego anunciada e o recorte de jornal. Em outras palavras e de forma muito ampla, questiono de que forma aprende-se a construir a vida profissional em uma sociedade como a nossa?

O *curriculum vitae* é uma carta de apresentação, uma declaração de intenções. Nele, o candidato declara, de forma organizada, suas experiências profissionais, narrando-as como se fossem um patrimônio pessoal adquirido com muito esmero. Acrescenta, logo abaixo, sua formação, seus cursos e lança, no alto da primeira página, o cargo pretendido. Tudo nele é, didaticamente, arranjado a fim de atender à ordem que dispõe os discursos de acordo com uma determinada lógica que controla, seleciona, organiza e redistribui os significados sobre o que é ser um bom profissional no novo capitalismo. Essa ordem, ao disseminar-se pela sociedade, apoia-se em artefatos culturais, governando, assim, a população. É tramada a partir de determinada racionalidade política e exerce efeitos de verdade referentes ao mercado e ao mundo do trabalho. Mesmo possuindo “uma base comum”, a ordem discursiva modula-se de acordo com os discursos próprios dos lugares nos quais se instala e que servem, de certa forma, de condições de possibilidade¹ para a sua emergência.

Utilizando ferramentas conceituais do campo que tem sido reconhecido como estudos foucaultianos, assumo, nesta pesquisa, o caderno dominical Empregos & Oportunidades do jornal Zero Hora como um dos locais privilegiados desse discurso. Suas reportagens apresentam conceitos, dicas, testes de habilidades, que posicionam o leitor na sociedade. Ainda sobre os estudos foucaultianos, Alfredo Veiga-Neto² (2003, p. 94) menciona que:

[...] Estão surgindo várias e promissoras pesquisas que, em articulação com o campo dos Estudos Culturais, examinam (também genealogicamente) representações, práticas e artefatos envolvidos com as Pedagogias Culturais, em suas implicações disciplinares, biopolíticas e de governmentamento.

Esse entendimento sobre as práticas culturais pode-se dizer que é, relativamente, novo para o campo da Educação – em relação ao pouco mais de trezentos anos da formulação da pedagogia moderna (NARODOWSKI, 2004).

O conceito de pedagogias culturais, que amplia o espaço educacional para além da escola, torna-se importante para entendermos os discursos veiculados pela Zero Hora. Ao trazer o jornal e, a partir dele, compor os *corpus* da pesquisa, passo a entendê-lo não somente como veículo de comunicação de massa que transmite informações aos leitores, mas, sobretudo, como um dentre vários artefatos culturais que são “[...] sistemas de significação implicados na produção de identidades e subjetividades, no contexto de relações de poder.” (SILVA, 2004, p. 142). Ao pretender informar (ensinar) a respeito de como se tornar um

¹ “A noção de condição de possibilidade é de algo que torna possível, mas não determina a emergência de um determinado evento. Observe-se que aquilo se coloca como condição de possibilidade, em geral, é retomado e intensificado pelos seus desdobramentos.” (SARAIVA, 2006, p. 58).

² Sempre que me referir aos/às autores/as consultados/as, utilizarei, na primeira vez, nome e sobrenome e somente o sobrenome nas demais, respeitando as orientações da ABNT.

profissional aceito pelo novo capitalismo, essa mídia impressa, nesse sentido, traz implicações à Educação. Ao perguntar a respeito da constituição desse perfil profissional desejado, estou trazendo para o centro das minhas problematizações alguns desses impactos, pois “[...] tanto a educação quanto a cultura em geral estão envolvidas em processos de transformação da identidade e da subjetividade.” (SILVA, 2004, p. 139). Por isso, a tarefa de ler, interessadamente, o caderno Empregos & Oportunidades pareceu-me, cada vez mais, um imperativo para refletir acerca da relação entre Educação e Trabalho no neoliberalismo.

Investi nesse projeto e o resultado ao qual cheguei consta nestas páginas. Organizei a produção textual em duas partes, sete capítulos e doze seções, além da introdução, conclusão e referências. Inspirei-me na estrutura básica de um *curriculum vitae* para nomear os capítulos, apostando, assim, na possibilidade de traçar uma analogia entre o processo de um candidato a emprego e aquele que vivenciei, durante a realização desta pesquisa, bem como, na interpretação de que quando os sujeitos recorrem aos classificados de emprego estão buscando, além das vagas disponíveis, orientações sobre o mercado. Finalizados esses esclarecimentos iniciais, apresento, de forma mais específica, as temáticas que constam em cada uma das divisões que fiz, seguindo a sequência em que se encontram.

Na Parte I, *Aproximações com o Mercado de Trabalho*, estão agrupados os capítulos que abordam a contextualização e a relevância da pesquisa. Apresentada, anteriormente, como projeto de dissertação, essa parte fundamenta as minhas escolhas, desistências e limites ao passo que traça as linhas gerais do referencial teórico do qual me utilizei. Constam-na os capítulos *Dados de Identificação: quem sou, o que faço e o que pretendo*; *Histórico Profissional: a governamentalidade como quadro da história dos trabalhadores*; *Áreas de Interesse: os discursos que constituem a “relação educação e trabalho”*; e *Indicações Profissionais: criando verdades*.

No capítulo, *Dados de Identificação: quem sou, o que faço e o que pretendo*, apresento a minha história profissional e como essa trajetória levou-me a esta dissertação. As relações estabelecidas com o tema são descritas de forma que o leitor possa identificar as problematizações que faço sobre as conexões entre educação e trabalho. Formulo, também, nesse capítulo, a questão investigativa e apresento as duas ferramentas analíticas com as quais trabalhei na pesquisa: governamentalidade e discurso.

Em, *Histórico Profissional: a governamentalidade como quadro da história dos trabalhadores*, é descrita a governamentalidade como a primeira ferramenta analítica que utilizei. Entretanto, não me restrinjo, simplesmente, em apresentar esse conceito foucaultiano, aproximo-o das transformações do mundo do trabalho e suas configurações contemporâneas para visibilizar as práticas sociais que, em determinado período da história brasileira, produziram o perfil do operário-padrão e, hoje, se voltam a um perfil profissional flexível. Especificamente, a governamentalidade, enquanto ação do poder que se constituiu e se instalou nas sociedades ocidentais, organiza séries de práticas que permitem o trabalho ser pensado de determinado modo e não de outro.

O capítulo *Áreas de Interesse: os discursos que constituem a relação “educação e trabalho”* objetiva “fazer trabalhar” o conceito foucaultiano de discurso em uma espécie de laboratório em que pude compreender melhor a sua potencialidade enquanto ferramenta

analítica. Para tanto, trago alguns apontamentos sobre os procedimentos de avaliação do *curriculum vitae* pelas empresas, a partir da perspectiva de gestão de pessoas e proponho-me a olhar para essa orientação do campo da Administração como um dos dispositivos que compõem o discurso do projeto neoliberal. Nessa mesma linha de problematização, o conceito de educação corporativa aparece como articulador da relação educação e trabalho na Contemporaneidade. Dessa forma, apresento alguns pontos da tematização que Foucault faz a respeito do discurso e que me foram úteis na análise dos materiais empíricos.

Em *Indicações Profissionais: criando verdades*, apresento as razões, a partir da teorização foucaultiana, que justificam o porquê de não buscar verdades por meio desta pesquisa, e sim de questionar esse *status* que, geralmente, os discursos recebem, naturalizando-os como tal. Ao fazer isso, ressaltei as minhas intenções de pesquisa e a contingência de seus “achados”. Essa discussão serviu-me, também, para traçar a metodologia de pesquisa que construí inspirada na Análise do Discurso. Por ser pertinente o momento, aproveito para descrever algumas informações a respeito do jornal Zero Hora e a seleção que fiz do seu caderno Empregos & Oportunidades.

Construídas as bases conceituais e metodológicas, reúno na Parte II, *Trabalhando...*, os *corpus* de pesquisa e as análises realizadas. Como diz o título, trabalhei sobre as aproximações que fiz dos recortes dos materiais, conferindo-lhes sentidos por meio de outras organizações – diferentemente daquelas apresentadas, inicialmente, nas páginas do jornal. Recorri a conceitos que me pareceram úteis para esse fim, mas sempre tendo como norteadores a governamentalidade e o discurso. Conforme a investigação avançou, pude perceber a necessidade de aprofundar questões já apresentadas na Parte I. Optei, portanto, por manter essa “separação” para que as análises, aqui, ganhassem relevo na medida em que refinava o meu entendimento acerca do perfil profissional desejado. Para tanto, desenvolvo os seguintes capítulos: *Gestão das (Próprias) Carreiras*; *Capacitações*; e *Local de Trabalho: especificidades do poder e do discurso nas páginas do jornal*.

Gestão das (Próprias) Carreiras destina-se a problematizar as formas e caminhos pelos quais os sujeitos são orientados a desenhar suas biografias profissionais. No entanto, essa tarefa não parte de pontos externos como, por exemplo, profissões estáveis e melhor remuneradas, e, sim, dos desejos e os prazeres do próprio indivíduo. Tais referências entram em consonância com discursos que produzem significados novos às experiências e aos talentos. “O que me move?” As respostas a essa pergunta constituirão os objetivos do planejamento das carreiras.

No capítulo *Capacitações*, opero um recorte que me possibilita visibilizar algumas das competências exigidas pelo mercado de trabalho. Faço isso sem ater-me à crítica do próprio discurso das competências, que me parecem ter invadido os campos da Psicologia, da Educação, da Administração, etc. Ao invés de indagar sobre a lista de conhecimentos, habilidades e atitudes presentes no material analisado, foco a investigação nas condições que sustentam a pertinência desse rol de exigências do mercado. Encerro esta discussão apresentando a análise que fiz a respeito da suposta desqualificação de muitos trabalhadores brasileiros anunciada repetidamente pelo jornal Zero Hora. De um lado, a “era das capacitações”; de outro, o constante déficit técnico e comportamental da população. Essa

aparente contradição mostra-se produtiva na governamentalidade neoliberal, pois funciona como um sistema de retroalimentação dos processos flexíveis de produção.

No último capítulo, *Local de Trabalho: especificidades do poder e do discurso nas páginas do jornal*, atravesso as edições analisadas, a fim de destacar as conexões entre poder e discurso que permitem que certas coisas apareçam, em vez de outras. Perceber essa produtividade remete-me às fronteiras do campo de ação, onde as regras são forjadas em contato com outros discursos. Essa inferência coloca o perfil profissional desejado não como algo pertencente a um único campo e saber, e, sim, como produzido por inúmeras práticas discursivas. Se isso ocorre, é pela intrínseca relação que os discursos têm com o poder, que, por sua vez, assume variadas formas de governo conforme a matriz de inteligibilidade, também chamada de governamentalidade. Utilizo-me de noções um tanto quanto novas para a Educação, tais como *noo*poder e público, para problematizar essas conexões.

Após a apresentação da estrutura desta peça acadêmica, cabe ao leitor decidir se me acompanhará na análise do “envelope” encontrado na calçada. De uma coisa tenho certeza e posso antecipar: que o seu conteúdo toca a vida de todos nós que vivenciamos as flexíveis relações do trabalho contemporâneo.

PARTE I

APROXIMAÇÕES COM O MERCADO DE TRABALHO

PORTO ALEGRE, 2009.



*Pois se é por processos educacionais que dizemos as verdades e as espalhamos e perpetuamos por aí a fora, então a Educação é mais ativa e perigosa do que seria caso não passasse de um processo de repetição, reprodução e até mesmo de desvelamento da verdade.
(VEIGA-NETO, 2006, p. 88)*

1 DADOS DE IDENTIFICAÇÃO: quem sou, o que faço e o que pretendo

A opção por escolher o tema educação e trabalho e construir sobre ele o meu objeto de pesquisa - os discursos presentes no caderno Empregos & Oportunidades da Zero Hora que produzem o perfil profissional desejado – está intimamente ligada à minha trajetória profissional e educacional de, no mínimo, dez anos. O meu envolvimento com o tema tem suas raízes naquilo que fiz e por onde passei. Diferente da grande parte dos pedagogos e pedagogas que atuam em escolas, trabalhei em uma metalúrgica³ chamada Zamprogn S. A. que me possibilitou olhar para o *fazer pedagógico* presente no mundo do trabalho com certa intimidade. Ingressei nessa empresa em 1994, no cargo de *office boy*. Quatro anos mais tarde, decidi cursar o Nível Superior como “via de salvação” para conquistar outra posição. Como minha chance de ser promovido estava vinculada ao ingresso na Graduação, pelo menos segundo a minha percepção, essas duas circunstâncias deram-se no mesmo ano. Passei, então, a atuar na área de Desenvolvimento de Pessoal – auxiliando a pedagoga da empresa – no mesmo semestre em que fui aprovado no vestibular para Pedagogia/Séries Iniciais na Universidade do Vale do Rio dos Sinos - UNISINOS.

Na empresa, minhas atividades de Auxiliar estavam voltadas ao plano de avaliação de cursos, entrevistas com novos funcionários, atividades administrativas – impressão de apostilas, chamadas, certificados – e levantamento de necessidades de treinamento. Com o desligamento da pedagoga, assumi as suas funções. Já na Universidade, fui aos poucos cumprindo o programa e concluí o curso em novembro de 2005, com a apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) *Pedagogias na Empresa: ensinando a ser trabalhador*, sob orientação da Profa. Dra. Elí Teresinha Henn Fabris.

Utilizei, no TCC, artefatos culturais que me possibilitaram analisar as estratégias de capacitação da empresa que funcionam como pedagogias que ensinam os sujeitos a serem trabalhadores. Para tanto, selecionei os vídeos utilizados no programa de integração de novos colaboradores, o Manual da Qualidade e Ambiental, alguns planos de cursos e entrevistas com

³ Considerada de grande porte, essa metalúrgica foi fundada em 1938, atuando, inicialmente, no ramo de secos e molhados, passando, tempos mais tarde, para o ramo de produção de tubos de aço e beneficiamento de chapas (cortes, estamparia). Originalmente familiar, a empresa passou nos últimos anos por profundas mudanças: a exigência do Ensino Fundamental completo para novas admissões; a aquisição em 1998 de uma máquina de corte de chapas de aço em *blanks* (produtos em embalagens especiais) a fim de atender as montadoras; a implantação do programa de informatização corporativo em 2001; a compra de uma máquina de produção de tubos de diâmetros especiais em 2003; a redefinição de processos para, futuramente, conquistar a certificação da ISO 14001 (Sistema de Gestão Ambiental); e a certificação ISO TS 16949 em substituição à QS 9000 (voltadas ao ramo automobilístico) em 2006. Essas eram as condições da organização quando fiz a pesquisa que constituiu o meu Trabalho de Conclusão de Curso. Hoje, entretanto, a empresa foi vendida para um grupo de investimentos; já adquiriu a certificação ambiental juntamente com a OHSAS 18001 (Segurança e Saúde Ocupacional) e a ISO 27001 (Segurança da Informação); participa do PGQP (Prêmio Gaúcho de Qualidade e Produtividade) e do PPQG (Prêmio Paulista de Qualidade da Gestão); está reestruturando sua área de informática através do *software* SAP, amplamente conhecido no mundo corporativo; associou-se a institutos de responsabilidade social como o ETHOS e ABRINQ.

funcionários. Essa análise possibilitou-me mostrar como os processos de representação, engendrados pela empresa, produzem as identidades e diferenças dos trabalhadores. Recentemente, deixei essa metalúrgica e estou trabalhando na Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul – FIERGS – na área de gestão de pessoas, vinculado ao subprocesso de capacitação e desenvolvimento. O breve relato que acabo de fazer sobre parte da minha vida mostra o quanto esta dissertação, de certa forma, foi tramada à medida que me tornava o profissional que hoje sou.

Tenho, ainda, uma última palavra a dizer acerca de como fui envolvido pelo tema desta dissertação. Surpresa maior que encontrar aquele envelope exposto na rua é dar-me conta de que o dono daquele *curriculum vitae* sou eu mesmo. Ao ingressar no Programa de Pós-Graduação em Educação desta Universidade - PPGEdU/UFRGS - minha proposta inicial era investigar as relações entre analfabetismo e trabalho. Apesar de leituras, ensaios e orientações recebidas, o problema de pesquisa não emergia. Quis desistir, mas fui persuadido a continuar. Outras possibilidades, sem êxito, surgiram com a articulação entre o PROEJA⁴ e o mundo do trabalho. Até que, durante uma conversa com a minha orientadora, começou a “ressurgir” a proposta que apresentei quando concorri pela primeira vez a uma vaga no Mestrado nesta instituição: aprofundar o estudo da relação entre educação e trabalho na Contemporaneidade por meio da análise de jornais.

Tê-los como material empírico para aprofundar o referido tema, a partir da perspectiva foucaultiana, parece-me pertinente diante das situações que têm surgido sobre a formação profissional em nosso país: cursos de graduação rápida; universidade corporativa; *e-learning*; educação continuada; capacitação multifuncional; ênfase no potencial; habilidades interpessoais. Essas práticas discursivas não se dão sozinhas, isoladas. Estão comprometidas com a produção de saberes que “[...] acabam funcionando como correias transmissoras do próprio poder a que servem.” (VEIGA-NETO, 2003, p. 141).

Portanto, depois de muitas voltas, dúvidas, inseguranças – tal como representadas na introdução – e muita leitura, invisto na seguinte questão de pesquisa: *como o perfil profissional desejado pelo mercado de trabalho contemporâneo – materializado nas páginas do caderno Empregos & Oportunidades do jornal Zero Hora – constitui-se de forma a sustentar os discursos na governamentalidade neoliberal como verdades?*

⁴ Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos.

A analítica que armei é composta por duas ferramentas⁵ metodológicas: governamentalidade e discurso. A primeira foi identificada por Foucault (2006) como uma forma de exercício do poder, amplamente assimilada pelas sociedades ocidentais modernas, a partir do século XVIII. Entretanto, em razão dos muitos conceitos envolvidos no entendimento e definição de governamentalidade na teorização foucaultiana⁶ e por serem complexos e terem sido, exaustivamente, detalhados pelo filósofo no curso que ministrou em 1978, os apresentarei conforme a relevância para esta pesquisa.

O discurso – segunda ferramenta analítica – é tematizado por Foucault (2007a; 2007b) de forma a afastar esse conceito das análises linguísticas que o veem como uma representação do mundo, uma materialização do pensamento. Os discursos, segundo a perspectiva foucaultiana, não simplesmente nomeiam as coisas do mundo, mas, principalmente, criam os objetos de que falam. Mantendo uma relação íntima com os poderes e saberes, os discursos são formados de acordo com uma ordem que dispõe certo número de procedimentos que têm a função de controlar, selecionar, organizar e redistribuir os seus poderes, materialidades, acontecimentos e perigos.

Sabia, no entanto, que esse caminho traria algumas dificuldades pela complexidade do tema e do referencial teórico que utilizo. Existe um farto material publicado nos mais variados campos do conhecimento sobre o mundo do trabalho e suas implicações. Muitos, por sinal, encontram-se no registro crítico de inspiração marxista. Isso, porém, exigiu-me um constante “estado de alerta” no tratamento desses materiais. Não é que precisei descartá-los quando identificados, mas reconhecê-los para utilizar aquilo que me era útil e produtivo na linha de pesquisa a qual inscrevi esta dissertação.

As teorizações foucaultianas permitem uma utilização parcial dos seus conceitos, o que denota muito mais conhecimento acerca de sua obra, lembrando sempre que o autor produziu muito e sobre variados assuntos. O que não significa, em hipótese alguma, usá-lo indiscriminadamente, sem levar em conta o seu referencial. Mas, apesar de tudo, acredito que seja factível realizar a pesquisa a qual me proponho. Essa confiança (e esperança) pauta-se nos *votos de seguir em frente* que Veiga-Neto (2004, p. 40) deseja a todos que resolverem tornar-se pesquisadores em educação e que buscam construir outras verdades, a partir desses referenciais:

⁵ Em diálogo com Foucault sobre o papel do intelectual e o poder, Gilles Deleuze diz: “[...] uma teoria é como uma caixa de ferramentas. Nada tem haver com o significante.... É preciso que sirva, é preciso que funcione. E não para si mesma. [...] Não se refaz uma teoria, fazem-se outras; há outras a serem feitas.” (DELEUZE; FOUCAULT, 2008, p. 71).

⁶ Trago as observações de Veiga-Neto (2003, p. 21-23) sobre o duplo equívoco que geralmente ocorre ao recorrer ao pensamento de Foucault. Uma vez que o filósofo tem afinidades com o que se convencionou chamar de pós-moderno, sua obra não pode ser considerada “pau para toda a obra...” e muito menos acreditar que, por meio de sua perspectiva, iremos encontrar os problemas de pesquisa “[...] soltos no mundo, à espera de qualquer teoria para serem resolvidos.” “Assim, em vez de falarmos em uma teoria foucaultiana, é mais adequado falarmos em teorizações foucaultianas. Falar em teorizações – e não em teoria – ajuda a prevenir um tipo de conduta que não tem sido muito rara na pesquisa educacional em nosso País. Refiro-me às tentativas de ‘usar Foucault’ para qualquer problema de investigação já posto. Antes mesmo de assumir uma perspectiva foucaultiana para constituir aquilo que se pensa ser um problema de investigação.” (Idem, p. 21).

Ao contrário de nos sentirmos desencorajados frente às dificuldades decorrentes da dispersão de Foucault e dos Estudos Culturais, é preciso ter em conta que tal dispersão pode ter um lado produtivo. O que por um lado dificulta, por outro lado pode facilitar. Se a própria ausência de um sistema unificador significa uma abertura de pensamento, nesses casos teremos então, a nosso favor, a possibilidade de usar parcialmente as “porções” de pensamento que nos forem, digamos, úteis, sem comprometer muito as demais “porções”. De modo inverso, é fácil entender que quanto mais estruturado e amarrado um conjunto de conceitos e relações, mais difícil será mexer em algum ponto sem comprometer os demais, sem desorganizar o conjunto.

Aceitei de bom grado o desafio. Vejamos, agora, o que encontrei pelo caminho.

2 HISTÓRICO PROFISSIONAL: a governamentalidade como quadro da história dos trabalhadores

A passagem do capitalismo pesado ao leve e da modernidade sólida à fluida ou liquefeita é o quadro em que a história do movimento dos trabalhadores foi inscrita. (BAUMAN, 2001, p. 191).

Foucault, na introdução da *Arqueologia do Saber* (2007a), alerta-nos para o seguinte: um quadro, em todos os seus sentidos, não se trata de uma imagem fixa, e sim de uma “série de séries”. São as relações possíveis entre as diferentes séries, com suas especificidades, que compõem o quadro. Não é simplesmente dispor, lado a lado, a economia, a cultura, a política, para examiná-las, independentemente; muito menos buscar uma significação ou uma lógica comum a todas elas. O que está em jogo é a relação que se estabelece entre essas séries em determinada época e o que produzem. Como pedagogo que investiga as conexões entre educação e trabalho, esbocei algumas linhas gerais de como os sujeitos foram organizados por meio do exercício do poder, em nossas sociedades ocidentais.

A captura que faço de apenas alguns registros, fatos, relatos e interpretações feitos por autores que me ajudaram a problematizar o tema, está diretamente relacionada com o que Zygmunt Bauman (2005, p. 26) declara ser a função das histórias:

Histórias são como holofotes e refletores – iluminam partes do palco enquanto deixam o resto na escuridão. Se iluminassem igualmente o palco todo, de fato não teriam utilidade. Sua tarefa, afinal, é “limpar” o palco, preparando-o para o consumo visual e intelectual dos espectadores; criar um quadro que se possa absorver, compreender e reter, destacando-o da anarquia de borrões e manchas que não se podem assimilar e que não fazem sentido.

O que trago, enfim, são alguns dados para fundamentar a emergência da pesquisa que realizei. Poderiam ser apresentados outros dados? Sem dúvidas. Outros campos de saberes, teorias, teorizações, referenciais, épocas distintas, nos levariam a conclusões distintas. Ainda sobre a forma de abordar o tema, temos que levar em conta a impossibilidade própria da linguagem de conseguir abarcar todos os sentidos ou, como alguns pretendem, o sentido “verdadeiro” das coisas. A linguagem estabelece-se como verdade/realidade diferenciando – e

nunca “revelando” – o que deseja nomear daquilo que é deixado à margem – na escuridão do palco. Por ser uma operação contingente, jamais se chega ao “o que é, afinal, tal coisa”. Seguindo essa trilha, se quisermos definir o que é trabalho, por exemplo, precisamos do significado do não-trabalho⁷; para construirmos o significado de trabalho flexível, parece-me imprescindível diferenciá-lo da definição brasileira de operário-padrão. Concluimos, portanto, que o significado é sempre escorregadio, não se consegue fixá-lo em definitivo (SILVA, 2000). Por último, temos uma importante consideração de Foucault (1992, p. 306): “se a linguagem exprime, não o faz na medida em que imite e reduplique as coisas, mas na medida em que manifesta e traduz o querer fundamental daqueles que falam.” E a minha intenção – o meu querer – é percorrer o “cenário” do trabalho capitalista, utilizando como holofote a governamentalidade.

Para apresentar, minimamente, os pontos-chave desse conceito, dessa ferramenta analítica, defino como linha mestra a aula ministrada por Foucault em 1º de fevereiro de 1978 no *Collège de France* (2006), em que o filósofo aborda como a governamentalidade foi possível ser pensada e exercida no Ocidente, a partir do século XVIII. Apesar de encontrarmos uma publicação anterior a essa, traduzida por Roberto Machado e apresentada no livro por ele organizado chamado *Microfísica do Poder* (1979), sob o título *A Governamentalidade*, optei por basear-me na versão em Espanhol do curso⁸.

A escolha pela aula de 1º de fevereiro desse curso como a principal fonte conceitual está fundamentada em três pontos: o primeiro é que as aulas de 11, 18 e 25 de janeiro (que são as primeiras do curso de 1978) serviram como explicações históricas detalhadas acerca da emergência da governamentalidade, que foram retomadas por Foucault em 08 de fevereiro, ao descrever o processo que o levou à definição do conceito em questão; o segundo ponto é que as demais aulas foram organizadas - pelo menos tinham tal propósito - para detalhar e fundamentar a conclusão de Foucault de que a pastoral cristã, a nova técnica diplomática-

⁷ Um bom exercício analítico sobre a produção da linguagem no mundo do trabalho, encontra-se em um determinado trecho da obra de Suzana Albornoz *O que é Trabalho* (2000). Mesmo que não seja o propósito da autora fazer da linguagem o seu objeto de estudo, ela traz uma instigante consideração: “embora [o trabalho] pareça compreensível, como uma das formas elementares de ação dos homens, o seu conteúdo oscila. Às vezes, carregada de emoção, lembra dor, tortura, suor do rosto, fadiga. Noutras, mais que aflição e fardo, designa a operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura.” (*Ibidem*, p. 8).

⁸ Fiz essa opção por duas razões: a primeira, é que trago inúmeras citações de outras aulas do mesmo curso a fim de tornar mais inteligível a minha escrita; a segunda, é que participei, na UFRGS em 2007/2, de um seminário organizado por Veiga-Neto, cujo objetivo foi estudar o curso *Seguridad, Territorio, Población* e suas implicações para a educação. As contribuições do seminário foram significativas para a minha compreensão do conceito e de suas possíveis articulações com as questões que ora apresento.

militar e a polícia, formam as bases para o fenômeno da “governamentalização do Estado”; por último, o terceiro ponto, Foucault declara que sua pretensão dali em diante é:

No fundo, se pudesse dar ao curso proposto este ano um título mais adequado, com certeza não teria escolhido “Seguridade, território, população”. O que desejaria fazer agora, se tivesse real interesse em fazê-lo, é algo que chamaria de uma história da “governamentalidade.” (FOUCAULT, 2006, p. 135-136).

Diante do que foi exposto, entendo a aula de 01 de fevereiro de 1978 não somente como o “resumo” do curso, mas, e principalmente, a apresentação das condições de possibilidade da governamentalidade e da produtividade dessa prática do poder.

2.1 CRISES DE GOVERNAMENTO: mercantilistas, fisiocratas e liberais; ou seria da soberania à população?

No século XVI, certo aspecto das formas de exercício do poder prolifera-se por toda a Europa: o problema do governo⁹. O que ocorre, a partir desse século, é uma multiplicação de situações que colocam no centro das discussões aspectos variados de como e por quem ser governado¹⁰. Questões sobre “governar a si mesmo” e “governo das almas e das condutas” movimentam a Reforma Protestante e, posteriormente, a Contrarreforma Católica; o problema principal da pedagogia desenvolve-se sob as indagações referentes ao “governo das crianças”; e, por último, como efeito dessas preocupações instaladas na sociedade em geral, temos o problema do Estado governado por príncipes. Vemos, nisso tudo, dois movimentos contrários, mas que permitem a problemática do governo emergir como tema político-filosófico: de um lado, com o desaparecimento do feudalismo, ocorre a introdução dos Estados territoriais, administrativos e coloniais, caracterizando uma

⁹ Para evitar confusões no entendimento, seguirei as orientações já conhecidas de Veiga-Neto (2002) acerca das traduções para o Português dos termos governo, governo e governamentalidade,

¹⁰ Desde a Antiguidade greco-romana, segundo Foucault (2006), sempre foram escritos tratados de aconselhamento aos príncipes acerca da forma correta de conduzir-se, exercer o poder, ser aceito e dominar os súditos.

concentração do poder estatal; de outro, os movimentos de reforma, ocorridos no seio da Igreja Católica, caracterizam uma dispersão e dissidência do poder religioso (FOUCAULT, 2006).

Nesse período, surgem inúmeras publicações, ensaios, com o objetivo de tratar o problema do governo, contrapondo-o às formas de conduzir o povo até então aceitas e que tinham como um dos principais referenciais o livro *O Príncipe* de Maquiavel. Por tratar-se de uma nova perspectiva sobre como, quem, até que ponto, que finalidade e que métodos utilizados ao governar, essa vasta literatura foi reconhecida como antimachiavel¹¹ (FOUCAULT, 2006).

Esse compêndio de textos e autores considerados antimachiavélicos revela uma positividade no sentido de terem seus objetivos, conceitos e estratégias bem traçados, não simplesmente como uma crítica ostensiva a Maquiavel sem nada propor e produzir. Para mostrar como esse movimento nasce no século XVI e estende-se até o fim do século XVIII, Foucault lembra que Frederico II¹² escreveu, em 1740, um texto intitulado Anti-Machiavel. Esse envolvimento do rei da Prússia com a problemática do governo está presente em outras passagens, quando descreve a metáfora do cultivo humano:

Aborreço-me ver quanto trabalho se dedica ao cultivo de abacaxis, bananas e outras plantas exóticas neste clima duro, quando se dá pouca atenção à raça humana. Seja lá o que diga o povo, um ser humano é mais valioso que todos os abacaxis do mundo. Ele é a planta que devemos cultivar, ele merece toda a nossa preocupação e cuidado, pois ele é o ornamento e a glória da Pátria. (FREDERICO *apud* BAUMAN, 1999, p. 35).

¹¹ Foucault (2006, p. 111-112) esclarece que *O Príncipe* de Maquiavel volta a ser respeitado e reeditado a partir do início do século XIX, “[...] justamente quando acaba de desaparecer ou está desaparecendo toda essa literatura sobre a arte de governar.”

¹² Também conhecido como Frederico, o Grande, ele foi rei da Prússia de 1740 a 1786. Célebre estadista admirado por Napoleão e intelectuais de sua época, inclusive por Voltaire, com quem mantivera grande amizade. Disponível em: <<http://educaterra.terra.com.br/voltaire/artigos/frederico2.htm>> Acesso em: 19 abr. 2005.

Apesar de toda a influência que Frederico II exerceu sobre seus contemporâneos e manteve ao longo dos séculos¹³, Foucault dedica-se, principalmente, a apresentar outro autor para descrever o movimento antimaquiavel. Trata-se de Guillaume de La Perrière¹⁴. A grande questão que coloca Maquiavel, ou melhor, sua obra *O Príncipe*, como malvista são os seus ensinamentos direcionados ao príncipe. Maquiavel entendia que o príncipe mantinha uma relação singular e exterior com o principado – conjunto constituído pelos súditos e o território – em razão de que o recebia por meios da dominação violenta ou da tradição (herança). Portanto, o príncipe não pertencia, “naturalmente”, ao principado e seus laços eram frágeis (FOUCAULT, 2006). Outra questão que deixa a relação do monarca com o principado débil são os constantes, pelo menos intencionais, ataques de seus inimigos e as ameaças internas, pois não há razão prévia para que os súditos aceitem a sua soberania. Deve-se preservar, ensinava Maquiavel, a relação que se estabelece entre o príncipe e o principado. O pensador italiano ocupa-se, primeiramente, segundo Foucault, de definir quais são e de onde vêm os perigos que ameaçam a soberania. Posteriormente, define a arte de manipular as forças para proteger o principado.

Sobre esse ponto, Foucault (2006) registra que ocorre, no século XVI, uma mudança de foco que tem por condição de possibilidade todo movimento, toda problemática, em torno do governo, seja de si, das almas, das crianças, dos trabalhadores, dos exércitos, etc. Estabelece-se uma relação de “reforço” mútuo entre as várias formas de governo praticadas na sociedade com o Estado: as práticas exercidas no lar, por exemplo, refletiam-se na sociedade e acabariam, por conseguinte, constituindo o Estado Administrativo, assim como as ações do Estado Administrativo reforçariam e consolidariam as formas de governo do lar. Contrários a Maquiavel, surgem textos direcionados aos filhos dos reis que colocam essa continuidade entre o príncipe e qualquer outra forma de poder. Foucault (2006) vai chamar de continuidade ascendente e continuidade descendente essa relação.

Na *continuidade ascendente*, aquele que deseja governar o Estado deverá saber conduzir, antes de tudo, a si mesmo, depois a sua família, seus bens, sua propriedade. Já na

¹³ Refiro-me a R. W. Darré que, alguns anos antes (em 1930) de ser nomeado Ministro da Agricultura Nazista declara que “estamos, portanto, percebendo que questões de cultivo não são triviais para o pensamento político, que devem estar ao contrário no centro de todas as considerações... Devemos mesmo afirmar que um povo só pode alcançar o equilíbrio espiritual e moral se um bem concebido plano de cultivo ocupa o *centro* mesmo de sua cultura...” (DARRÉ *apud* BAUMAN, 1999, p. 36).

¹⁴ Foucault escolhe esse autor entre vários em razão de tratar-se de um dos primeiros a publicar textos identificados como antimaquiavel, em 1555.

continuidade descendente, o Estado deve estar bem, para que os pais saibam exercer o governo correto de suas famílias, seus bens, sua propriedade e a si mesmos. Seja numa ou noutra continuidade, a questão que as une é o sentido de economia, tal como entendido na época. Economia era a “[...] maneira de manejar, como é devido, os indivíduos, os bens, as riquezas, tal como é possível fazer dentro de uma família.” (FOUCAULT, 2006, p. 119). O desafio, portanto, era como transferir esse modelo doméstico à forma de gestão do Estado, de como introduzir a economia na política. Essa preocupação, segundo o filósofo, permanece até o século XVIII, quando o sentido de economia já está modificando-se e que permite, de certa forma, François Quesnay¹⁵ definir um bom governo como “governo econômico”.

Retornando a La Perrière, Foucault destaca que, em seu texto, a definição de governo aparece como sendo a “reta disposição das coisas”. Essa proposição marca que não é mais, ou pelo menos não somente, o território que deve ser governado pelo príncipe, e sim “coisas”. E fala-se, aqui, do governo da relação entre homens e coisas. Portanto, governam-se:

[...] Os homens em suas relações, em suas ligações, em suas imbricações com essas coisas que são as riquezas, os recursos, os artigos de subsistência, e o território, claro, em suas fronteiras, com suas qualidades, seu clima, sua seca, sua fertilidade. Os homens em sua relação com essas outras coisas que são os costumes, os hábitos, as maneiras de atuar ou pensar. Por último, os homens em suas relações com essas outras coisas que podem ser os acidentes ou os infortúnios, como a fome, as epidemias, a morte. (FOUCAULT, 2006, p. 122).

Enquanto a soberania era exercida e imposta através das leis - sociedade da lei dos Estados de Justiça - que previa a obediência em nome do “bem comum”, ou seja, a preservação da própria soberania, o Estado Administrativo, que ora se constituía, prescreve o “fim oportuno” das coisas. Recorre-se às técnicas, por exemplo, de como gerar todas as riquezas possíveis, de como prover as pessoas de artigos de subsistência, e não a leis para dispor as coisas que devem ser governadas, a não ser quando estas últimas possam ser utilizadas como técnicas. Na arte de governar, portanto, o fim encontra-se na maximização

¹⁵ “Economista francês (1694-1774), líder dos fisiocratas, uma das mais importantes figuras na constituição da economia como ciência. Médico renomado da corte de Luís XV desde 1748, procurou criar uma ciência econômica à semelhança das ciências naturais. Para ele, a economia se reduzia a números, nada teria a ver com questões morais e seria independente do processo histórico humano. [...] Para Quesnay, toda riqueza se extrai da natureza, e a agricultura é a única atividade geradora de um excedente, um produto líquido, que se distribui entre as diferentes classes sociais, sendo a classe dos agricultores considerada a única produtiva.” (SANDRONI, 1994, p. 293).

das coisas. Esse deslocamento do poder da soberania para a arte de governar está ligado a diversos fatores, entre eles, destaco o mercantilismo que foi a “[...] primeira racionalização do exercício do poder como prática de governo; é a primeira vez que se começa a constituir um saber do Estado sucessível de utilizá-lo para as técnicas de governo.” (FOUCAULT, 2006, p. 129). Entretanto, a arte de governar somente vai desenvolver-se plenamente, a partir do início do século XVIII, quando os temas mercantilistas perdem sua força.

O mercantilismo, em rápidas palavras, é um sistema contra a crise da escassez de grão que figurou, na Europa, a partir do século XVII até o século XVIII. Enquanto conjunto de “técnicas de governo e gestão da economia”, seus princípios estavam fundamentados, segundo Paulo Sandroni¹⁶ (1994), no protecionismo – mesmo que isso resultasse em prejuízo dos países vizinhos e de suas colônias – e na importância do comércio e da indústria em detrimento da agricultura. Convergindo com o que foi dito, Foucault (2006) comenta que o mercantilismo preconizava a comercialização dos grãos a preços baixos, limitando, dessa forma, a escassez, para que os camponeses tivessem menores lucros e, assim, os habitantes das cidades pudessem se alimentar a baixos custos, sem a necessidade de altos salários. Na época, houve uma grande temeridade em relação a uma possível revolta do povo em razão da acumulação de grãos e a alta de seu preço. Para que esse sistema econômico funcionasse e sanasse esse receio era preciso obrigar - por meio de um sistema jurídico - os produtores a venderem seus produtos, sem esperar o melhor momento de fazê-lo. Uma vigilância - através de um sistema disciplinar - era implantada desde a primeira colheita para garantir que os grãos não ficassem estocados em seleiros.

Por suas características, esse sistema objetivava o “poder do soberano”, a “riqueza do soberano”, através de instrumentos jurídicos. Não mais a habilidade do príncipe de Maquiavel, mas, também, não é a ainda a arte de governar em sua plenitude, pois as estruturas institucionais e racionais da soberania o bloqueavam. Outro fator que impedia o desdobramento da arte de governar era todo o princípio do governo da família, já apresentado, que limitava o entendimento de economia - restrito às formas de conduzir os bens, os familiares, os empregados, a casa. Para Foucault (2006), o desbloqueio da arte de governar está vinculado, entre outras questões, ao aparecimento do problema da população

¹⁶ Em razão de alguns termos e conceitos pertencerem ao campo da Economia, muito mais do que ao léxico da Educação, tornando-se, por vezes, estranhos àqueles que transitam neste campo, recorrerei, em algumas circunstâncias, ao *Novo Dicionário de Economia* (1994) de Paulo Sandroni – formado em Economia, professor da PUC-SP e da Fundação Getúlio Vargas-SP.

em uma relação imanente com o saber estatístico que se destinava, inicialmente, à administração monárquica. Essa ciência, porém, demonstrou, pouco a pouco, que existiam fenômenos que independiam da ação do soberano e que estavam ligados à população: epidemias, riquezas, consumo, trabalho, taxas de natalidade e morte. Por fim, a família deixa de ser o modelo de organização da sociedade para tornar-se um segmento e instrumento de governo da população.

A partir do momento em que a população passa a ser o fim e o meio da arte de governar, essa arte converte-se em uma ciência denominada “economia política” que tem por objetivo transformar a população em útil e produtiva. Ao mesmo tempo, um sistema de intervenção típica do governo surge sobre os campos da economia e da população: a fisiocracia. Para os fisiocratas, a política deve manter-se no elemento da realidade que chamavam de “física”. Com isso, não apontavam, exatamente, para a materialidade das coisas a serem governadas, mas a situavam “[...] no jogo da realidade consigo mesma: isto é, creio, o que os fisiocratas, os economistas e o pensamento político do século XVIII davam a entender quando diziam que, de todas as maneiras, permanecemos na ordem da física e que atuar na ordem da política é atuar todavia na ordem da natureza.” (FOUCAULT, 2006, p. 70). É agir, a partir de cálculos que permitam a demonstração dos resultados, assim como fazem as ciências físicas. Para os fisiocratas, o foco econômico principal não será mais o comércio, como preconizavam os mercantilistas, e sim a produção agrícola¹⁷. Antes de detalharmos um pouco mais esse sistema, faz-se necessário trazer alguns apontamentos acerca do conceito de população, crucial para que possamos entender e problematizar, mais à frente, as relações de trabalho e produção do sujeito trabalhador que se estendem pelas sociedades capitalistas.

De início, Foucault (2006) já nos esclarece que o termo “população” não é novo. Em textos mais antigos, argumenta o pesquisador, a noção de população aparece ligada a algo negativo. Contrária à “despopulação”, a população caracterizava o movimento pelo qual se repovoava certa região após grandes desastres - epidemias, guerras - que haviam ficado desérticas em razão de muitas mortes. Em outro sentido, a população aparece como um dos elementos da soberania, ao lado do território. Para que o rei fosse poderoso, sua força era medida em relação à extensão territorial, seus tesouros e sua população. Esta última concebida

¹⁷ Os fisiocratas defendem “[...] que somente a terra, ou a natureza, é capaz de realmente produzir algo novo (só a terra multiplica, por exemplo, um grão de trigo em muitos outros grãos de trigo). As demais atividades, como a indústria e o comércio, embora necessárias, não fazem mais que transformar ou transportar os produtos da terra.” (SANDRONI 1994, p. 141).

em termos de número de pessoas - quanto maior, mais valorizada, porque representava o tamanho das tropas - e da suscetibilidade à obediência e disposição ao trabalho naquilo que garantisse a riqueza do soberano. Riqueza e obediência formavam o que se esperava e se entendia como resultados da população.

No sistema mercantilista, a população refere-se a braços para semear e colher; as terras produtivas que garantirão o baixo preço dos grãos, as pessoas que atuam na manufatura de bens, dispensando as importações. (FOUCAULT, 2006). A população, portanto, não passava de um conjunto de súditos que estariam sob a vontade do rei. É importante observarmos que não se fala, nesse sistema, de fenômenos específicos da população, e sim de um poder que age sobre as pessoas e que objetiva a potencialização do príncipe.

Contudo, no século XVIII, será apresentada outra característica a esse conceito: os aspectos naturais. A população passa a ser vista como dependente de variáveis, tais como clima, questões materiais, intensidade do comércio, atividades de circulação das riquezas, leis que regem o casamento e a natalidade, impostos, costumes, valores morais e religiosos e, por fim, variará conforme os artigos de subsistência (FOUCAULT, 2006). Por essas idiossincrasias, é que o poder do soberano não pode ser determinístico, muito menos previsível os seus resultados.

Temos assim um conjunto de indivíduos que são diferentes entre si e que, de certa maneira, são imprevisíveis. Porém, os fisiocratas elegem o “fator desejo” como algo comum em sua grande maioria e é sobre esse ponto que as ações de governo devem atuar. Um laço é construído entre as individualidades por meio daquilo que, “naturalmente”, possuem em comum, que os coloca no “reino dos seres vivos”. Com essa concepção de população é possível falar, não mais em “gênero humano”, e sim em “espécie humana”. Podemos dizer que a população entra, a partir daqui, no cálculo do poder que analisa os seus fenômenos à luz de saberes específicos, formados a partir da emergência desse corpo-espécie. Chegamos, assim, ao que me motivou a fazer essa breve descrição da população: para Foucault, um desses saberes constituídos e constituintes da ideia moderna de população é a *economia política*. A esse respeito, podemos dizer que:

Um jogo incessante entre as técnicas de poder e seu objeto destacou, pouco a pouco, no real e como campo de realidade, a população e seus fenômenos específicos. E a partir dessa constituição da população, como correlato das técnicas de poder, pode

constatar-se a abertura de toda uma série de domínios de objetos para saberes possíveis. (FOUCAULT, 2006, p. 107).

Cabe-nos, ainda, destacar que, para os fisiocratas, nem a soberania e muito menos as disciplinas deixam de ter importância. Diz Foucault (2006), que haveria um triângulo formado pela monarquia, a disciplina e o governo, cujo alvo principal é a população e os mecanismos de governo aplicados sobre esse “corpo com múltiplas cabeças” serão os chamados dispositivos de segurança. Configura-se, dessa forma, uma sociedade diferente daquela chamada disciplinar. Entretanto, algo importante precisa ser dito: “não há era do legal, era do disciplinamento, era da segurança. Não temos mecanismos de segurança que tome o lugar dos mecanismos disciplinares, que por sua vez hajam tomado o lugar dos mecanismos jurídico-legais.” (Idem, p. 23). O que ocorre é uma “troca de ênfase” de um dispositivo e outro; uma forma nova e diferente de organizar as práticas sociais e econômicas. Comparativamente, enquanto recurso didático, digo que a soberania exerce-se sobre o território; as disciplinas sobre os corpos; e os dispositivos de segurança agem sobre a população.

Ao passo que na soberania tínhamos as leis que proíbem, nas disciplinas encontramos a norma que prescreve. Partindo de um modelo ideal, a norma define os normais e os anormais. Dessa forma, as disciplinas atuam através de um processo de *normatização*, ou seja, primeiro define-se a norma, depois trabalha-se para enquadrar as coisas e pessoas como normais. Já nos dispositivos de segurança, por meio da observação, das análises estatísticas, das características de uma determinada região em termos de clima, vegetação, epidemias, veem-se variadas *normalidades*. Portanto, o que se têm são situações normais desejáveis e indesejáveis para a “economia de poder” que se exerce em determinado período histórico. Esse processo, em que o normal aparece antes da norma através do comportamento e regularidades das variáveis que afetam a população, Foucault (2006) chama de *normalização*.

A partir dessas considerações, observa-se uma série de diferenças entre as sociedades disciplinares e as sociedades de segurança que emergem, lembrando que as coisas não se dão de forma estanques, lineares, como que seguindo um desenvolvimento intrínseco à história. A título de ilustração, elenco duas proposições acerca dessas modalidades de poder. A primeira refere-se ao próprio movimento da ação: nos dispositivos de segurança há uma tendência de sempre abrir-se, expandir-se de forma centrífuga ao agregar, constantemente, novos

elementos às suas avaliações (a produção, o consumo, os mercados). As disciplinas, por sua vez, agem como que buscando o centro, o detalhamento dos corpos e gestos em um sentido centrípeto. Estabelecem, assim, os seus espaços de ação e agem ilimitadamente em seu interior. A segunda, refere-se ao tratamento que ambas dão ao detalhe. Nas disciplinas, nada escapa da vigilância e as mais ínfimas infrações devem ser assinaladas cuidadosamente. É, em síntese, uma anatomia do detalhe. Já nos dispositivos de seguridade, as coisas ocorrem com certo grau de permissividade. Apoiam-se nos detalhes, mesmo não sendo seu foco, sem determinar de antemão se são bons ou ruins, pois essa classificação dependerá do quão úteis os dados serão para definir o que se espera da população. Por fim, Foucault (2006, p. 69) complementa:

A seguridade, diferente da lei que trabalha no imaginário e da disciplina que trabalha no complemento da realidade, vai trabalhar nesta mesma, para o qual intentará, em virtude e através de toda uma série de análises e dispositivos específicos, fazer que seus elementos atuem uns com respeito aos outros.

Estabelecem-se, portanto, as condições necessárias para que o fisiocracismo possa ser pensado. Chamando de “física”¹⁸ a realidade na qual a política deve agir, os fisiocratas deixam de proibir ou impor grandes restrições às importações, à comercialização dos grãos, à circulação em geral. Assume-se, ao longo do século XVIII, um modelo próprio para o governo, diferentemente daquele baseado nas relações da família (continuidades ascendentes e descendentes). Combinando táticas, cálculos, reflexões - que objetivam tornar útil a população através de dispositivos de seguridade - surge, em meio à “crise de governo”, o que Foucault chama de governamentalidade, que não seria possível ser pensada sem a noção da população:

Entendo-o como o conjunto constituído pelas instituições, procedimentos, análises e reflexões, os cálculos e as táticas que permitem exercer essa forma bem específica, apesar de muito complexa, de poder que tem por alvo principal a população, por forma maior de saber a economia política e por instrumento técnico essencial os dispositivos de seguridade. Segundo, por “governamentalidade” entendo a tendência, a linha de força que, em todo Ocidente, não deixou de conduzir, há muito

¹⁸ “Física” aplica-se como um contraponto ao pensamento de que a política não deveria atuar sobre o comportamento dos homens e das regras simplesmente impostas por Deus ou que resultam da má conduta desses. Em outras palavras, “essa realidade que é o único dado sobre e com o qual a política deve atuar. Não se situar nunca senão nesse jogo da realidade consigo mesma.” (FOUCAULT, 2006, p. 70).

tempo, a preeminência do tipo de poder que podemos chamar de “governo” sobre todos os demais: soberania, disciplina, e que induziu, por um lado, o desenvolvimento de toda uma série de aparelhos específicos de governo, [e por outro]¹⁹o desenvolvimento de toda uma série de saberes. Por último, acredito que haveria de se entender a “governamentalidade” como o processo, ou melhor, o resultado do processo em razão da qual o Estado de justiça da Idade Média converteu-se em Estado administrativo durante os séculos XV e XVI, se “governamentalizando” pouco a pouco. (FOUCAULT, 2006, 136).

Enquanto os fisiocratas haviam deslocado o seu alvo do soberano para o Estado, a governamentalidade concentra-se na população. Todo esse movimento iniciado no século XVII com o mercantilismo, passando pelos fisiocratas ao longo do século XVIII, não foi, ao contrário do que geralmente se pensou, um processo de “[...] estatização da sociedade, senão, o que chamaria de ‘governamentalização’ do Estado.” (FOUCAULT, 2006, p. 137). Portanto, o filósofo observa que vivemos, desde o século XVIII, a era da governamentalidade, pois são as inúmeras técnicas de governo combinadas que orientam o Estado, em todos os momentos, acerca do que lhe compete ou não, o que lhe pertence e o que é de âmbito privado, sobre o que e como deve agir. Segundo esse entendimento, Foucault (2006, p. 324) define que “o Estado é uma prática”, e como tal não pode ser concebido fora do conjunto de práticas do qual faz parte. Veiga-Neto (2003, p. 86-87) resume essa questão da seguinte maneira:

O Estado moderno havia se governamentalizado como resultado de uma seqüência de eventos e arranjos políticos: partindo das Sociedades da Lei dos *Estados de Justiça* – na Idade Média –, e passando pela sociedade de regulamento e disciplina dos *Estados Administrativos* –, nos séculos XV e XVI –, havia chegado à sociedade de segurança dos *Estados de Governo* (ou Estados modernos) – a partir do século XVIII.

Esse “campo estratégico de relações de poder” – a governamentalidade – combina as formas de governo cujo objetivo é conduzir as condutas. Senellart (2006b), ao apresentar dois conceitos-chave dos cursos do *Collège de France* de 1978-79 - governo e governamentalidade - comenta que este último é definido, exclusivamente, por Foucault como as relações e técnicas que formularam o Estado moderno, mas o conceito amplia-se de

¹⁹ Os colchetes encontram-se no original. Como a obra trata-se de uma transcrição das gravações realizadas durante o curso proferido por Foucault no *Collège de France* em 1978 e dos manuscritos do filósofo com os quais ele se orientava durante as aulas, muitos trechos aparecem em notas de rodapé quando o dito não corresponde ao que foi escrito ou tem exemplos e explicações que não foram verbalizados. Portanto, aqui, teria sido registrado em suas anotações: “também o desenvolvimento.” (FOUCAULT, 2006, p. 136).

tal modo que passa a ser o ponto de partida para a análise das relações de poder em geral. É a partir dessa condição que o assumo como ferramenta analítica. Utilizo-o para visibilizar as estratégias e dispositivos contemporâneos de governo que atravessam e produzem aquilo que identifiquei como meu objeto de pesquisa: os discursos sobre o perfil profissional desejado.

Se a sociedade moderna tinha, até então, o corpo individualizado, tornado dócil²⁰, como alvo do poder disciplinar, o conceito de população - alvo da governamentalidade - traz outro tipo de poder: o biopoder. Enquanto a disciplina exercia uma anátomo-política do corpo, o biopoder exerce uma biopolítica da espécie humana. Pensado e exercido na sociedade de seguridade, o biopoder encarrega-se daquilo que é comum à coletividade (nascimento, morte, alimentação, idade, hábitos e costumes) sem dispensar a ação das disciplinas. Campanhas nacionais de saúde, tais como a de combate ao vírus da gripe A (Influenza A-H1N1), por exemplo, ao mesmo tempo em que age sobre a população por meio de estatísticas de contaminação, morte, faixa etária, ela disciplina os membros das famílias e das instituições ao prescrever os detalhes domésticos e diários de higiene que devem ser adotados. Não ocorre, a meu ver, uma substituição de poderes, mas um deslocamento de ênfase. O indivíduo tem a sua saúde tratada, mas são os indicadores coletivos que pesam e orientam as próximas ações governamentais.

Porém, o biopoder consolida-se como prática comum aos Estados modernos somente quando surge, em meados do século XVIII, início do século XIX, uma nova razão política: o liberalismo.

O liberalismo é um jogo: deixar que a gente faça e as coisas passem, que as coisas transcorram, deixar fazer, passar e transcorrer, significa essencial e fundamentalmente fazer de tal forma que a realidade desenvolva-se e marche, siga o curso de acordo com as leis, os princípios e os mecanismos que lhe são próprios. (FOUCAULT, 2006, p. 70).

Laissez-faire, laissez-passer – deixar fazer, deixar passar. Essas eram as palavras de ordem do liberalismo; cunhada anteriormente pelos fisiocratas franceses, mas praticada e defendida, radicalmente, pelos liberais (SANDRONI, 1994). Fala-se de liberdade, tema cuja importância é crucial para o desenvolvimento das formas modernas de desenvolvimento do

²⁰ “É dócil um corpo que pode ser submetido, que pode ser utilizado, que pode ser transformado e aperfeiçoado.” (FOUCAULT, 1997, p. 118).

capitalismo e da economia. Essa liberdade, que se torna “técnica do governo”, pode ser compreendida no interior dos dispositivos de poder, mais precisamente, a governamentalidade. Foucault (2006) vai além e diz que a liberdade figura como o correlato das técnicas de segurança, pois para que estas funcionem bem e a população mobilize-se em prol de suas instalações na sociedade, é necessário que algo seja dado em troca: a liberdade de circulação das pessoas e das coisas. Ser livre em uma condição segura é o que se espera. Entretanto, preciso esclarecer, para não cairmos no essencialismo, que essa liberdade defendida pelo liberalismo, tal como Foucault (Idem) apresenta, não se trata “primordialmente de uma ideologia” e sim de uma tecnologia de poder.

O liberalismo defendia a mais ampla liberdade individual; a democracia representativa com a independência dos três poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário); o direito inalienável da propriedade privada; a livre iniciativa e concorrência como capazes de harmonizar os interesses individuais e coletivos na sociedade por meio do consumo. Dando seguimento ao que os fisiocratas acreditavam referente à relação entre economia e natureza, os liberais viam nesse campo de saber o regime de leis naturais e imutáveis que cabia ao indivíduo descobri-las para melhor agir. Por essas características, o Estado deveria interferir o mínimo possível e deixar que as coisas tomassem seus rumos, deixasse passar o que é natural. Em outras palavras, permitir que o *Homo aeconomicus* alcance “[...] o máximo de lucro com o mínimo de esforço.” (SANDRONI, 1994, p. 196). Ao comentar Karl Polanyi, Henrique Caetano Nardi (2006, p. 56) diz que o liberalismo “[...] é uma utopia, ou uma fábula, uma vez que o liberalismo puro nunca se concretizou completamente e sempre dependeu da intervenção do Estado.” O que decorre é que se pensarmos o liberalismo não somente como doutrina econômica e sim como um “jogo”, uma prática que posiciona o Estado e a população, estrategicamente, no campo das práticas sociais, não podemos concordar que a razão liberal não se efetivou, pois foi a partir da concepção de liberdade de escolha, liberdade de ofertas, naturalização dos eventos econômicos, dispositivos de segurança que objetivavam essas liberdades, que a vida emergiu como objeto do poder. Especificamente, a vida passa, então, a ser objeto do biopoder nessa relação de imanência entre segurança e liberdade.

2.2 OPERÁRIO-PADRÃO: um jeito brasileiro de modernização

Comentando Philippe Zarifian, Rogério Valle (2003) registra que as características da indústria moderna foram definidas ainda no século XVIII, por engenheiros e “fundadores da economia política”. Entretanto, somente no final do século XIX, a industrialização moderna generaliza-se com as soluções práticas do engenheiro estadunidense Frederick Winslow Taylor, responsável pelo aspecto científico atribuído à Administração.

Sem conhecer como ficaria o produto acabado, o operário executava somente uma tarefa, tornando-se especializado na rotina e assim acelerava sua produtividade. As operações eram divididas, os movimentos necessários eram minuciosamente controlados e cada trabalhador desempenhava uma atividade simples e repetitiva. Nesse aspecto, “os infames estudos de tempo-movimento de Taylor foram feitos com um cronômetro, medindo em frações de segundo quanto demorava a instalação de um farol ou de um pára-choque.” (SENNETT, 2005, p. 45).

No chão de fábrica, os indivíduos foram organizados e distribuídos de modo a produzirem cada vez mais. Comenta Richard Sennett (2005) que isso é evidenciado na análise realizada na fábrica da *General Motors*, durante a década de 50, por Daniel Bell, em seu estudo intitulado “*Work and Its Discontents*” (O trabalho e seus insatisfeitos). O pesquisador observou que essa fábrica de um “quilômetro de comprimento e meio de largura”, operava a partir de três princípios: a lógica da dimensão, a lógica do tempo métrico e a lógica da hierarquia.

O primeiro princípio - a lógica da dimensão - determinava a concentração dos recursos e pessoas numa gigantesca estrutura física, visando à economia no tempo de deslocamento dos materiais e dos trabalhadores (SENNETT, 2005). O processo produtivo envolvia desde a obtenção do aço até a montagem dos automóveis. Esse sistema facilitava o controle das atividades e os seus encaminhamentos. Detalhe: não podemos esquecer que, anterior à GM, a empresa de automóvel *Ford* já praticava a “administração científica” e foi o seu destaque no cenário mundial que a tornou um modelo a ser seguido, inclusive por seus concorrentes.

A lógica do tempo métrico, segundo princípio, consistia em dividir os minutos, a fim de demonstrar aos administradores o que cada um estava produzindo em determinado

momento e o quanto era possível produzir. Ao funcionário, também era interessante poder calcular as horas trabalhadas e seus vencimentos (SENNETT, 2005). Não havia surpresas nem rupturas, apenas pequenas alterações que não implicavam em descaracterização ou inovação da rotina.

O último princípio, a hierarquia das decisões, colocava os “pensadores” do projeto industrial afastados da fábrica, impedindo que os operadores tivessem acesso às novidades e melhorias que estavam sendo pensadas²¹ (Idem). As determinações eram no sentido vertical, de cima para baixo, e as informações partiam da base para o topo da pirâmide organizacional. Os operadores “[...] foram imobilizados no espaço e tempo, por meio do encadeamento lógico das operações nos diferentes postos de trabalho, comandados pelo fluxo.” (VALLE, *et al.*, 2003, p. 22). Essa divisão deu ao trabalhador a noção de espaço limitado e seguro, onde sua “territorialidade” estaria marcada pelo domínio da tarefa.

Esses três princípios apresentados - lógica da dimensão; do tempo métrico; da hierarquia das decisões - justificam-se pela aplicação e adaptação dos conceitos tayloristas sobre a organização do trabalho. A disciplina, tão fortemente marcada nos procedimentos fabris, agia sobre os corpos dos indivíduos transformando-os em dóceis, treináveis, através de operações minuciosas e ininterruptas de esquadramento de seus movimentos, (FOUCAULT, 1997), enquanto a vida da população era gerida por uma complexa rede biopolítica que definia o desemprego como um grande perigo social. A esse respeito, o Estado governamentalizado reunia, em um só projeto, o individual e o coletivo, conforme observamos Bauman (1998, p.31):

Havia, assim um vínculo firme e irrevogável entre a ordem social como projeto e a vida individual como projeto, sendo a última impensável sem a primeira. Se não fossem os esforços coletivos com o fim de assegurar um cenário de confiança, duradouro, estável, previsível para os atos e escolhas individuais, construir uma identidade clara e duradoura, bem como viver a vida voltada para essa identidade, seria quase impossível.

Há cento e sessenta anos, Karl Marx e Friedrich Engels definiram o capitalismo de sua época como algo que desfazia tudo que era sólido (MARX; ENGELS, 1999). Tendo como

²¹ “[...] Taylor acreditava que a maquinaria e o projeto industrial podiam ser imensamente complicados numa grande empresa, mas não havia necessidade de os trabalhadores compreenderem essa complexidade; na verdade, afirmou, quanto menos fossem “distráidos” pela compreensão do projeto do todo, mais eficientemente se atermam a seus próprios serviços.” (SENNETT, 2005, p. 45).

referência idealizada a vida bucólica e a ruína dos povoados menores e das guildas, os pensadores enxergavam com grande angústia o avanço do capitalismo. A instabilidade do mercado, a migração dos colonos na busca de trabalho, a desordem e ritmos descompassados das fábricas, eram uma constante na Europa do século XIX, que pouco, ou quase nada, apresentava-se como um cenário positivo àqueles e àquelas que deixavam para trás suas histórias. Porém, conforme Sennett (2006), os analistas contemporâneos que acreditam que a humanidade simplesmente virou uma página em branco na história, alegam que Marx teria se equivocado quanto ao “capitalismo primitivo”. Seu erro residiria no fato de que o sistema capitalista criou, rapidamente, estruturas rígidas que “domaram” o mercado e com a instalação da burocracia o processo pode se desenvolver.

“Num período de cem anos, [...] de 1860 a 1970, as corporações aprenderam a arte da estabilidade, assegurando a longevidade dos negócios e aumentando o número de empregos.” (SENNETT, 2006, p. 27). Conta-nos esse autor, que foi na Alemanha de Otto von Bismark que o modelo militar - que apresentava uma estrutura piramidal - passou a ser incorporado à rotina das fábricas como meio de conter uma iminente revolução contra a instabilidade, construindo, dessa forma, os fundamentos do capitalismo social, cujos princípios baseiam-se no seguinte pensamento: “por mais pobre que seja, o trabalhador que sabe que ocupa uma posição bem estabelecida estará menos propenso a se revoltar que aquele que não tem uma noção clara de sua posição na sociedade.” (Idem, p. 28).

Retomando um pouco a questão do sistema militar, vemos que nele os postos eram distribuídos conforme os méritos alcançados e desempenho obtido em treinamentos rígidos, diferente do que ocorria nos demais países europeus, nos quais as patentes eram entregues a familiares ou a pessoas que possuíam influência política. A hierarquia era piramidal e contava com funções e responsabilidades bem definidas e os comandos eram sempre traduzidos e interpretados do topo à base. Nos exércitos, quanto maior o número de soldados rasos, melhor era para o batalhão. Entretanto, conforme os níveis se aproximavam do topo, menor era a concentração de pessoas no comando. Pouco a pouco esse modelo estendeu-se pela sociedade, formando uma pirâmide hierárquica no capitalismo, adjetivado de social por dispor, receber e distribuir, via burocracia, o contingente civil pelas instâncias produtivas²².

²² Max Weber acreditava que esta forma de racionalização da vida levaria os sujeitos a uma sociedade em que a fraternidade, autoridade e agressão tomariam também um caráter militar, e isso “[...] efetivamente viria a se concretizar: um século XX dominado pelo *ethos* da luta armada.” (SENNETT, 2006, p. 29).

Essas transformações que descrevi, brevemente, das configurações do mundo do trabalho e da sociedade em geral devem ser entendidas, a partir da governamentalização da sociedade e do Estado. “[...] é a passagem do Feudalismo para o Capitalismo que assinala o surgimento de uma sociedade de indivíduos.” (NARDI, 2006, p. 35), que passam a ver no trabalho assalariado um local de proteção, garantia dos seus direitos (cidadãos) e de “filiação” à sociedade capitalista. Precisamos estar atentos à questão de que a sociedade de seguridade não se estendeu pelo Ocidente, em todos os países, da mesma forma, sob os mesmos princípios, bem como, o capitalismo não manteve suas características e estratégias em todos os lugares.

No Brasil, a governamentalidade que agiu sobre a população de trabalhadores assumiu nuances próprias em razão da ausência “[...] de parâmetros materiais e ideológicos da tradição artesanal e da ética puritana.” (COLBARI, 1995, p. 32). Enquanto na Europa a adesão da população ao processo de industrialização baseava-se na construção de uma ética do trabalho²³ - em que este tinha um valor em si mesmo ou era o meio de conquistas superiores, tal como a cidadania, direitos e liberdade (econômica) - em nosso país o trabalho significava escravidão, desqualificação das atividades manuais, negação da liberdade e inferioridade social (Idem). Participar da lógica capitalista tornou-se, para a população brasileira, uma questão de sobrevivência individual e familiar. Esses sujeitos não viam no trabalho mais do que a fonte de suprir a fome, o vestuário e a moradia. A miséria e o significado de escravidão estavam, intimamente, ligadas à noção de trabalho, desestimulando um processo de qualificação baseado em habilidades e conhecimentos voltados para a indústria. O modelo rural do senhor de terras e do capataz davam o tom do recrutamento e do ensino das tarefas. O contingente dos novos operários era composto por:

[...] Artesãos (carpinteiros, ferreiros, pedreiros, tecelões, etc), trabalhadores de fazenda e os chamados “desclassificados sociais”, rubrica que abrangia os pobres, despossuídos de bens materiais e de uma tradição cultural e comunal, alguns escravos, ex-escravos, libertos, filhos naturais e também os menores órfãos e Mulheres. (COLBARI, 1995, p. 33).

^{23c}A ética do trabalho é entendida como norma e padrão disciplinatório assim como elemento de reconhecimento e identificação sociais.” (NARDI, 2006, p.51).

Tidos como “insolentes”, os sujeitos livres recebiam baixos salários e atuavam sob péssimas condições de trabalho. Isso, portanto, os faziam abandonar o serviço fabril facilmente e essa atitude reforçava a opinião de que “[...] eles não querem ganhar mais que um salário miserável, porque só pensam em comer, mastigar palitos, beber cachaça e se corromperem.” (SEIN *apud* COLBARI, 1995, p. 34), declarava um relatório da época sobre a situação do mercado de trabalho no país. Entretanto, a mão-de-obra qualificada era recrutada no exterior e, assim, trabalhadores ingleses ocupavam posições de treinadores nas fábricas. Os imigrantes que se fixavam nas cidades passaram a ter um destaque na sociedade capitalista brasileira. Acreditava-se que possuiriam mais facilidade em adaptarem-se à vida urbana e fabril. Esse entendimento não partia de um fato concreto – uma vez que os estrangeiros, em geral, vinham de regiões atrasadas de países europeus - e sim da concepção que talvez trouxessem sobre o trabalho livre.

A Primeira República (1889-1930) marcou grandes mudanças no contexto social, político e econômico brasileiro. Em termos foucaultianos, poderia dizer que o Brasil entra em um processo de governamentalização do Estado, pois as condutas da população passam a ser pensadas a partir de um campo estratégico de poder que se delinea. A ruptura com o modelo escravista estava no centro das questões, pois as práticas liberais exigiam a consolidação de um mercado amplo e de desenvolvimento de outros hábitos da população - traduzidos em termos de consumo, valores e trabalho. Enquanto práticas disciplinares, o Congresso cede às exigências da elite brasileira e cria legislações que coíbem a vadiagem, o alcoolismo, a prostituição, o jogo e a criminalidades. Surgem, por iniciativa de algumas empresas, as primeiras vilas operárias como estratégia de conter a rotatividade dos operários que abandonavam as indústrias para retornarem ao campo em épocas de colheitas.

“A organização do mercado de trabalho pressupôs a moralização da população pobre, essencial à sua incorporação à nova ordem social, urbana e industrial.” (COLBARI, 1995, p. 39). O casamento passou a ser incentivado como forma de impor o “familismo” aos pobres que precisavam adquirir novos hábitos sociais, diminuir o número de crianças abandonadas, afastar os homens das ruas, cabarés e casas de jogos, a fim de que se tornassem responsáveis pelo sustento da família. Coube à esposa, o papel de instrumento civilizador da classe operária que introduziria no lar regras e padrões de higiene, alimentação, educação dos filhos e comportamento dos esposos. Outras ações de “conduta das condutas” da população foram implantadas, tais como o saneamento básico de vilas e cortiços e a proibição, na capital

fluminense, da capoeira, do umbanda, do candomblé e das festas populares. (COLBARI, 1995).

O capitalismo, já no início da industrialização do país, ligava-se ao familismo para criar uma nova percepção do trabalho, relacionada à dignidade e civilização. Entretanto, eram necessárias algumas adaptações da versão estadunidense. Dizia o empresário Jorge Street²⁴ que no Brasil “[...] seria contraproducente uma postura de distanciamento do empresário em relação ao operário [...]; a mentalidade e a cultura popular tornavam imperativos os conselhos e a tutela do empresário sobre os operários, razão pela qual empreendeu uma ‘obra de justiça e direito social’.” (STREET *apud* COLBARI, 1995, p.42). Essa proteção parece não se concentrar apenas em questões de trabalho, surge como um enunciado na medida em que a justiça social brasileira, diz Nardi (2006) ao comentar a socióloga Vera da Silva Telles, não foi tramada a partir de um “imaginário igualitário” e sim do “imaginário tutelar” distante da concepção moderna de direitos.

Familismo e industrialização são possíveis, entre outros fatores e segundo a leitura pessoal que faço da pesquisa de Colbari, graças ao sistema de controle paternalista que funcionou como “dobradiça” entre a família e a fábrica – a presença física do patrão dava o ritmo da produção e sustento material e moral dos operários, cuja dedicação assemelhava-se de um filho a seu pai e deste à família (empresa e funcionários). As relações de trabalho constituíam-se, a partir de uma lógica em que a empresa formava uma *grande família*. Necessidades de segurança, esperança, oportunidades e garantia dos direitos, figuravam como estratégias do paternalismo. Como ocorrido na Europa e nos Estados Unidos, através de suas estratégias próprias de adesão da população ao mercado de trabalho, podemos inferir que, no Brasil, o capital e os trabalhadores estavam, também, “unidos” “[...] na riqueza e na pobreza, na saúde e na doença, até que a morte os separasse. A fábrica era seu habitat comum, simultaneamente o campo de batalhas para a guerra de trincheiras e lar natural para esperanças e sonhos.” (BAUMAN, 2001, p. 166-167). Porém, essa “união” deve-se muito

²⁴ Jorge Street (1863-1939), empresário carioca, defensor dos interesses dos trabalhadores no Brasil. Implantou em sua empresa – fábrica de juta Maria Zélia – benefícios aos empregados, tais como: creches, escolas, ambulatórios, residências, praças de lazer. Defendeu o direito de greve e mais tarde, com a criação do Ministério do Trabalho (1930) dirigiu o Departamento Nacional da Indústria e Comércio. Participou da fundação de várias entidades de classe como, por exemplo, a FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo. Disponível em: <http://www.cpdoc.fgv/nav_historia/htm/biografias/ev_bio_jorgestreet.htm>. Acesso em: 20 ago. 2008.

mais a questões de sobrevivência, sobretudo dos trabalhadores, do que ao amor ou a afinidades, tal como possa ser pensada nessa figura de linguagem.

O período compreendido como Estado Novo (1937-1945), presidido por Getúlio Vargas, foi cenário de mudanças políticas. Voltando-se cada vez mais a uma política de proteção nacional, distanciava-se, em certos aspectos, da lógica liberal. Por meio de uma visão da grandeza nacional, valorização da cultura, moralização e metáfora da “grande família”, buscou-se uma representação de país homogêneo. Foi necessária, portanto, uma mudança nas condições de trabalho e de seu significado que ainda persistia como algo indigno e inferior, remanescente, ainda, da antiga situação de escravidão. A Constituição de 1937 torna-se pródiga nessa tarefa:

Art 131 - A educação física, o ensino cívico e o de trabalhos manuais serão obrigatórios em todas as escolas primárias, normais e secundárias, não podendo nenhuma escola de qualquer desses graus ser autorizada ou reconhecida sem que satisfaça aquela exigência.

Art 136 - O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.

Art 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum. (BRASIL, 1937).

Longe de querer fazer uma análise da Constituição do Estado Novo, trago esses três Artigos para mostrar como o empenho de transformar a população em elemento produtivo - alinhado às políticas econômicas que se instalavam no país - passa por instâncias como a do Estado com seus aparelhos (judiciário, legislativo, escola, etc) e pelas empresas privadas que vislumbravam um mercado de trabalho adequado às suas demandas. Esse novo exercício do poder engendrou maquinarias que disciplinaram a população, tornando-a produtiva. Esse poder, no entanto, não se centrava apenas em determinado ponto, não surge aqui ou acolá; mas incide-se pelo tecido social, exerce-se no macro e no micro, age sobre a população e o indivíduo e define-se pelo biopoder, articulado com a disciplina.

Aos poucos, o operário brasileiro passou a ser valorizado. Talvez, uma das razões para isso tenha sido o descontentamento dos empresários em relação aos imigrantes que, apesar da sua disposição, traziam consigo um referencial de trabalho que os fazia exigir melhores condições nas fábricas. Eles, também, não se submetiam à superexploração das empresas locais e mobilizavam-se ao redor de questões anárquico-sindicalistas. Por essas razões, o jogo inverteu-se e os sujeitos brasileiros passaram de indolentes a trabalhadores com resistência física, fidelidade e de caráter ordeiro, enquanto os estrangeiros eram marcados como grevistas e anarquistas (COLBARI, 1995).

Foi nesse período que o taylorismo e o fordismo instalaram-se, inicialmente, no país. Em 1931, foi criado o Instituto de Organização Racional do Trabalho – INDORT, com a missão de “[...] introduzir modernas técnicas administrativas no gerenciamento de empresas públicas e privadas.” (INDORT, 2008). O que se buscava, segundo Colbari (1995), era a difusão dos conceitos tayloristas entre o empresariado nacional e a seleção e formação profissional. Nessa mesma linha, em 1942, foi fundado o Serviço Nacional da Indústria – SENAI. Responsável pela formação profissional de muitos trabalhadores, geralmente quando já se encontravam empregados, a passagem dos indivíduos pelas escolas do SENAI dava-lhes o caráter de profissionais especializados. Os conteúdos técnicos eram acompanhados de orientações sobre disciplina fabril e respeito à hierarquia.

O pós-guerra trouxe efeitos interessantes para o Brasil. Esse período foi marcado por uma busca crescente pela sindicalização e filiação ao Partido Comunista (Idem). Essa tendência parece ter sido mundial, pois o descontentamento com os modelos vigentes fez despertar um grande interesse pelo socialismo como alternativa. Porém, assim como na Europa, onde houve uma mudança que levou os países ao Estado de Bem-estar para suprir as carências de segurança e proteção, aqui no Brasil, como o contexto era o familismo, o “governo de todos e de cada um” foi direcionado à adoção de muitas medidas e entre elas a criação do Serviço Nacional da Indústria - SESI - voltado para a promoção do bem-estar do trabalhador e de sua família, não somente no sentido assistencialista, mas, sobretudo, educacional, que formasse um novo discurso acerca das questões sociais do país, restituindo, dessa forma, a segurança que se encontrava abalada pela situação mundial. O SESI deveria direcionar-se tanto aos empregadores quanto aos empregados, esclarecendo a estes seus direitos e deveres; e àqueles, ensinava que os trabalhadores são seus “parceiros” em uma obra maior do que somente a construção do patrimônio particular: tratava-se de interesses coletivos da nação (COLBARI, 1995).

O regime militar recorria, constantemente, a dois discursos que em seu interior combinavam-se para produzir uma identidade brasileira voltada ao progresso da nação. Primeiro, o discurso do mercado em razão do “milagre econômico”. Esse fenômeno foi assim definido em razão dos altos índices de crescimento econômico que o país obteve. Iniciado no final da década de 60, o “milagre” estendeu-se até início dos anos 70, quando o PIB cresceu 10%, a indústria de transformação²⁵ 12,7% e a de bens de consumo duráveis²⁶ chegou a 26,6% (NARDI, 2006). Segundo, o discurso do nacionalismo exacerbado, cujo lema era “ordem e progresso” - desdobrado nas práticas disciplinares nas escolas, nos quartéis, nas fábricas, na sociedade e no famigerado *slogan* “Brasil, ame-o ou deixe-o”.

Para a pesquisa que realizei, sem desconsiderar ou ignorar todas as ações implementadas, interessa-me a atuação do SESI na divulgação e promoção de uma campanha que pretendia mobilizar os trabalhadores e os empresários a respeito de certa identidade operária que já se configurava diante das atuais demandas econômicas, políticas e sociais. Dessa forma, acreditava-se, supriria o descontentamento e a desesperança gerados na nação, em especial, na classe trabalhadora. Em substituição à Campanha Motorista-Padrão, promovida pelo jornal O Globo, foi lançada, em 1955 em âmbito estadual, a Campanha Operário-Padrão, cujo objetivo era “[...] homenagear os anônimos construtores da riqueza que, pela sua dedicação ao trabalho, à família e à comunidade, tornaram-se credores do reconhecimento público.” (CORREIO DO POVO, 12/08/1970, p.19). Com isso, observamos uma alteração significativa nas relações existentes entre capital, trabalho e Governo. À medida que a população passa a ser entendida como fator importante no desenvolvimento do país, faz-se necessário conhecê-la (número de desempregados, inválidos, estrutura familiar, hábitos de consumo) para melhor disciplinar seus costumes. Ao estabelecer tal estratégia, o trabalho desloca-se da condição indigna e ocupa uma posição honrada.

Porém, o familismo ao manter-se no discurso nacional (a pátria como uma grande família) contribui para tecer uma ética do provedor (COLBARI, 1995) em que trabalhar será o meio de garantir o sustento da esposa e dos filhos. Paralelo a isso, a vida em comunidade passa a ser considerada nos cálculos da campanha. Ser reconhecido como um bom trabalhador

²⁵ “Setor da produção industrial voltado para a transformação de matérias-primas em bens, distinguido-se, portanto, da produção agrícola e da indústria extrativa vegetal e mineral. [...] Inclui-se nessa categoria a produção agroindustrial, como açúcar, sucos e beneficiamento de produtos agrícolas.” (SANDRONI, 1994, p. 171).

²⁶ “Prestam serviço durante um período de tempo relativamente longo, como uma máquina de lavar roupa ou um automóvel. Diferem dos bens de consumo não-duráveis, como alimentos, que são usados uma única vez. Além dessa diferença intrínseca, [...] sua comercialização está sujeita a oscilações muito maiores, devido a modismos, à situação econômica geral e outras influências.” (Idem, p. 27).

implica em prover a família e ter uma vida social exemplar. Essas ocorrências - ética do provedor, familismo, valorização do companheirismo no local de trabalho - levam Nardi (2006) a caracterizar o fordismo e taylorismo como periféricos ou à brasileira, no sentido que assumem peculiaridades diferentes da Europa e dos Estados Unidos.

A partir de 1965²⁷, o SESI nacional tornou-se o patrocinador do evento e o vencedor passou a ser eleito, nacionalmente. Para concorrer ao título de Operário-Padrão, exigia-se dos candidatos “[...] um mínimo de cinco anos de trabalho na empresa; grande dedicação e assiduidade ao trabalho; índice elevado de companheirismo; comportamento moral fora do trabalho, em relação à família, à comunidade e à Pátria.” (CORREIO DO POVO, 12/08/1970, p. 19). Os currículos enviados eram analisados nos Estados por uma comissão formada de representantes do SESI, da Delegacia Regional do Trabalho e da Federação das Indústrias. Na fase Nacional, esse comitê era composto pelo ministro do Trabalho, presidente da Confederação Nacional da Indústria, representantes nacionais do SESI, representante da Confederação dos Trabalhadores da Indústria e um representante do jornal O Globo. O perfil do Operário-Padrão era definido com base em três fatores: desempenho no local de trabalho; sua vida familiar; e participação em atividades comunitárias.

A análise do *desempenho profissional* englobava desde capacidade técnica, tempo de serviço no último emprego, evolução profissional, colaboração com a empresa (simplificação de processos, inventividade nas operações que beneficiaram a todos) até espírito de companheirismo e reconhecimento com medalhas e títulos. Referente à *vida familiar*, os aspectos avaliados eram a sua trajetória familiar, apego à família e à vida doméstica e a preocupação com a educação dos filhos. Já o fator *vida comunitária*, envolvia atividades que demonstrassem solidariedade e envolvimento com a Igreja e associações locais, sejam clubes ou bairros. Importante destacarmos que, em 1986, o peso atribuído à vida familiar e à vida comunitária foi reduzido, ao passo que 80% dos pontos foram dedicados à vida funcional, 15% à vida familiar e somente 5% à vida comunitária. Três anos mais tarde, o sistema de pontuações da Campanha Operário-Padrão sofreu novas alterações e o sistema de pontuação ficou assim definido: total de 90 pontos, sendo que *vida comunitária* recebeu 10 pontos; *vida funcional*, 80 pontos; e *vida familiar* não foi contabilizada. Posteriormente, o item vida comunitária aumentou a pontuação, ficando com 20 pontos. (COLBARI, 1995).

²⁷ Até 1965, somente a edição de 1956 da campanha havia ocorrido nacionalmente, em comemoração aos dez anos do SESI (COLBARI, 1995).

A descrição detalhada do sistema de pontuação da Campanha pareceu-se importante fazer porque, primeiramente, podemos ver o quanto o familismo estava presente no discurso que produzia o trabalhador brasileiro e, posteriormente, como foram alteradas as exigências para ser um bom operário. Suas relações com a família passavam a ser esmaecidas, sem desaparecer por completo, diante das questões técnicas. Isso somente foi possível em razão das mudanças de ordem social, econômica e cultural que ocorreram no mundo e que começaram a ter ressonâncias no Brasil. Essas alterações na ordem mundial, serviram de condições de possibilidade para, entre muitas coisas, a eleição direta em 1989 de um presidente que representava a modernização da política e adequação das práticas econômicas e produtivas do país ao cenário competitivo internacional. Essa questão, entretanto, será desenvolvida na próxima seção.

No período da ditadura militar (1964-1985), um forte apelo à segurança nacional contra o comunismo reforçava o papel intervencionista do Estado, o que colocava o Brasil na contramão do livre mercado em alguns setores. Entretanto, enquanto nos países industrializados que instalavam o Estado de bem-estar, a segurança era estruturada através do planejamento da carreira, dos “empregos por toda vida”, do aperfeiçoamento por meio da meritocracia, cujo papel social e econômico era definido pelo entendimento de que “[...] às empresas cabia produzir a riqueza e ao Estado distribuí-las.” (NARDI, 2006, p. 108), aqui no Brasil algumas medidas de ampliação da assistência médica e dos benefícios da Seguridade Social não representaram a efetivação do Estado Social.

Nessa rede de relações de poder, que se estendia pelo tecido social, o trabalho ganhou novo sentido para a população que passou, pouco a pouco, a internalizar as práticas disciplinares fabris; a buscar capacitação técnica nas escolas do SENAI; a aderir às campanhas de divulgação de hábitos de saúde e segurança ocupacional; manter-se por períodos mais longos no emprego; buscar a estabilidade financeira da família; ver-se como peça-chave no desenvolvimento do país; esforçar-se para ser reconhecido por meio do trabalho como um cidadão digno e honesto; responsável em garantir a educação de seus filhos. Do que estamos falando? Parece-me ser de um processo brasileiro de governamentalidade. Ao dizer isso, não ignoro que exista um “gênero neoliberal” (VEIGANETO²⁸) que seja globalizado. Porém, enquanto discurso o neoliberalismo produz

²⁸ Informação recebida oralmente em 27 de out. de 2009, na Faculdade de Educação da UFRGS, em Porto Alegre/RS.

significados não somente econômicos, mas culturais. Enreda-se às discursividades locais na produção de identidades e subjetividades.

2.3 FLEXIBILIDADE: traço geral da governamentalidade neoliberal

Só um certo tipo de ser humano é capaz de prosperar em condições sociais instáveis e fragmentárias.
(SENNETT, 2006, p.13).

São três os desafios a serem enfrentados por aqueles que desejam ser reconhecidos como capazes nas atuais sociedades capitalistas: aprender a lidar com as relações de curto prazo; aprender a desenvolver novas capacitações com base na identificação de potencialidades; aprender a abrir mão, impedindo que o passado lhes acompanhe (SENNETT, 2006). Esses desafios distanciam-se do capitalismo pesado, que corresponde ao estilo fordista, em que a rotina, a burocracia, os limites e a ordem eram profundamente instalados. Nesse cenário, a modernidade ganha o adjetivo de sólida, pois, preocupada em banir o contingente, constrói um mundo com grandes e maciças fronteiras, destinadas a durarem para sempre. Hoje, o efêmero, o tempo, o talento e o novo ligam-se ao capitalismo leve que diz respeito à relação flexível, “amigável”, do capital com os sujeitos. Concebe-se, como “pano de fundo”, a modernidade fluida, formada por redes e tempos instantâneos, fugazes (BAUMAN, 2001). São sobre essas transformações que procurei pensar, nessa seção, as relações de educação e trabalho.

No final da Segunda Guerra Mundial, representantes de 45 países (Estados Unidos, França, Inglaterra, Brasil e outros) reuniram-se a fim de estabelecer regras formais de ordenação do sistema monetário internacional que contribuíssem para a reconstrução do capitalismo (CARVALHO, 2008). Nasceram, desse encontro, instituições como o Banco

Internacional para a Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD) e o Fundo Monetário Internacional (FMI). Estes acordos ficaram conhecidos como Sistema *Bretton Woods*²⁹.

Porém, com a crescente demanda mundial por ouro - ocasionada pela fixação de seu preço e pela inflação, somada à suspensão da conversão do dólar em ouro pelos Estados Unidos - levaram o acordo de *Bretton Woods* entrar em derrocada, a partir do início da década de 70 (CARVALHO, 2008). Com essa situação, as barreiras que mantinham as riquezas ligadas às empresas e aos bancos estatais desapareceram, gradativamente, e os investimentos puderam alcançar o mundo globalizado. Os bancos privados entraram nesse jogo e tornaram-se internacionais ao desvincularem-se do Estado-nação e os acionistas, por sua vez, viram a possibilidade de retorno a curto prazo. O desafio dos gerentes das organizações - acostumados até então a lidar com “investidores passivos” - a partir desse momento era demonstrar aos investidores, geralmente, estrangeiros e alheios à cultura organizacional, “[...] sinais de mudança e flexibilidade internas, dando pinta de empresa dinâmica, ainda que tivesse funcionando perfeitamente bem na época da estabilidade.” (SENNETT, 2006, p. 43).

Entretanto, “todas essas questões devem ser pensadas como situadas num quadro mais amplo que não se limita à economia. Tal quadro compõe-se de arranjos e condições – não necessariamente centradas na economia.” (VEIGA-NETO, 2000, p. 196), tal como veremos nas análises do material empírico. Em termos foucaultianos, isso tudo é possível, a partir de uma nova organização das relações entre Estado, mercado e população: a governamentalidade neoliberal.

O desenvolvimento do liberalismo desdobrou-se em duas tendências principais: o ordoliberalismo e o liberalismo norte-americano. O primeiro originou-se na Alemanha, no final dos anos quarenta, e o segundo nasceu na Escola de Chicago, “ambos se constituíram como uma crítica ao Estado de Bem-Estar e seus excessos em termos estatais e estatizantes.” (VEIGA-NETO, 2000, p. 187), bem como, às experiências inflacionárias do Estado: o nazismo e o socialismo de Estado. A questão é que se estava governando demais e era necessário liberar o mercado para diversificar o consumo através de versões novas de produtos já conhecidos, fomentando, assim, a competição que passou a ser o novo foco. Com isso, observo que os contextos nos quais se desenvolveram essas duas teorias econômicas não eram tão diversas uma da outra.

²⁹ As duas principais medidas adotadas foram a obrigatoriedade das Nações em adotar uma política monetária que mantivesse as suas moedas e taxas de câmbio dentro de um padrão – no caso o ouro – e que o FMI iria prover, por meio de financiamentos, países que encontrassem dificuldades em saldar suas dívidas.

Foucault (2007d) identifica três elementos que caracterizavam o cenário mundial ao qual eram direcionadas as críticas alemãs e estadunidenses a respeito da atuação, demasiadamente, reguladora do Estado: o *New Deal*, os pactos sociais de guerra e o crescimento da Administração Federal. A respeito deste último, o filósofo limita-se apenas a comentar que esse crescimento deu-se por meio de programas do Governo dos Estados Unidos de combate à pobreza, incentivo à educação e de implantação da segregação, implantadas desde Harry S. Truman até Lyndon B. Johnson, presidentes, respectivamente, nos períodos de 1945-1953 e 1963-1969. Os outros dois pontos são desenvolvidos de forma mais extensa. O primeiro, também conhecido como política keynesiana, trata-se de práticas implementadas, a partir de 1933-1934, por Franklin Roosevelt. Importante registrar para uma melhor compreensão do que estou tratando, que John Maynard Keynes (1883-1946) desenvolveu estudos sobre o emprego e o ciclo econômico que o levou a contrapor-se aos marginalistas, conhecidos por definirem o valor dos bens por sua utilidade, isto é, “[...] sua capacidade de satisfazer necessidades humanas, rompendo com a teoria clássica, do valor-trabalho.” (SANDRONI, 1994, 207).

Ainda sobre Keynes³⁰, sua teoria mostrou, na época, a inexistência de um equilíbrio natural do mercado, tal como pensavam os liberais. Viu que a economia podia encontrar seu equilíbrio mesmo sobre uma alta taxa de desemprego e permanecer nessa condição caso o Estado não interferisse, regulando o mercado por meio de “[...] uma política adequada de investimentos e incentivos que sustentem a demanda efetiva, mantendo altos níveis de renda e emprego, de modo que, a cada elevação da renda, o consumo e o investimento também cresçam.” (Idem, 1994, p. 184). Entretanto, suas reflexões teóricas foram melhor compreendidas no pós-guerra quando apresentou suas políticas de “pleno emprego” em *Bretton Woods* em 1944, o que o levou a ser presidente do FMI em 1946. Anterior a isso, o programa *New Deal* de Roosevelt já havia se inspirado, em 1933, em seus princípios para combater a “Grande Depressão”, causada pela quebra da bolsa em 1929, implantando, assim, planos arrojados de obras públicas e políticas de intervenção do Estado na produção, contrárias à tradição liberal dos Estados Unidos.

A segunda característica do contexto no qual emergiram as teorias neoliberais compõe-se dos *pactos sociais de guerra*, elaborados durante a Segunda Guerra. Constituídos por projetos de intervenção econômica e social, os pactos de guerra voltavam-se para a

³⁰ Keynes foi aluno de Alfred Marshall, conhecido como o pai do marginalismo (SANDRONI, 1994).

população, sobretudo inglesa e menos estadunidense, para obter o engajamento de todos na defesa dos interesses da nação. Diziam que “[...] agora lhes pedimos que se dediquem a matar, porém, prometemos-lhes que, feito isso, conservarão seus empregos até o fim de suas vidas.” (FOUCAULT, 2007d, p. 251). O autor chama a atenção para o fato que tal acordo não trata de um pacto entre nações, como geralmente ocorria, e sim de um pacto do Estado com a população, dando-lhes segurança por meio da guerra. O que me leva a perceber o quanto as práticas de seguridade e biopolítica, apesar de terem se desenvolvido mais amplamente no liberalismo, como já vimos, acabam sendo utilizadas e combinadas com novas estratégias, mesmo a partir de outros registros, levando-me a concluir que isso ocorre por uma aceitação quase que geral da eficácia da “conduta das condutas” da população. Em outras palavras, a governamentalidade – enquanto ferramenta analítica – permite-nos analisar essas variadas estratégias de governo que acabam por funcionar de inúmeros jeitos de acordo com a racionalidade política que as sustentam.

Se esses são alguns elementos comuns que serviram de alvo às versões do neoliberalismo, possuem uma característica muito importante que os difere. Enquanto que o liberalismo emergiu na Europa do século XVIII como alternativa a uma lógica de Estado vigente, nos Estados Unidos, esses princípios serviram de fundadores da própria nação. O liberalismo funcionou como argumento para a independência desse país de forma semelhante aos alemães, quando reivindicaram mais liberdade a partir de 1948, marcando uma substancial diferença entre as duas teorizações. O Estado não se limita no liberalismo, “[...] é a exigência de um liberalismo que se converte em fundadora do Estado.” (FOUCAULT, 2007d, p. 253). Depreende-se dessa ponderação uma série de questões importantes para pensar as diferenças entre esses dois sistemas, por exemplo, que na Europa o que inflava o debate político do século XIX era o bem da unidade das nações, enquanto nos EUA, era o liberalismo. Diante disso, chega-se ao século XX às peculiaridades de cada uma das propostas econômicas. O ordoliberalismo entendia, portanto, que a economia deveria ser organizada e não planificada³¹, muito menos dirigida. As instituições jurídicas deveriam oferecer garantias e limites legais ao passo que as liberdades do mercado fossem respeitadas, sem distorções

³¹ A planificação é um “método de planejamento central [...] em que a maior parte ou a totalidade das decisões de natureza econômica são tomadas por um órgão estatal. Pressupõe a elaboração de planos de produção rigorosos e com objetivos precisos para todos os setores econômicos. O órgão encarregado do planejamento determina os objetivos globais de cada unidade de produção (fábrica, usina, fazenda, etc.) e fixa as cotas de produção de cada um, levando em conta a disponibilidade de recursos, a capacidade produtiva e as relações entre os diversos setores da economia.” (SANDRONI, 1994, p. 264).

sociais. Entretanto, o liberalismo norte-americano previa a total liberdade sem a interferência do Estado e as demais instâncias sociais deveriam subordinar-se à lógica do mercado.

Por isso creio que o liberalismo norte-americano, na atualidade, não se apresenta só nem totalmente como uma alternativa política; digamos que se trata de uma sorte de reivindicação global, multiforme, ambígua, com apoio à direita e à esquerda. É, assim, uma espécie de foco utópico sempre reativado. É, também, um método de pensamento, uma grade de análises econômicas e sociológica. (FOUCAULT, 2007d, p. 254).

Após essa exposição sobre o neoliberalismo, de sua importância para as análises que fiz, direciono o olhar, o holofote, para algo mais específico e que se constitui no local de minha pesquisa: o mundo do trabalho. Diante dessas mudanças de foco e ênfases, um sistema administrativo, produtivo diferente do *taylorismo-fordismo* e uma economia política emergiram. Voltando-nos, novamente, ao interior das empresas, vamos encontrar profundas transformações no mundo do trabalho. “A segurança da rotina da fábrica moderna foi substituída pela impermanência e pelo acontecimento. O conhecimento se torna ultrapassado quase no mesmo momento em que é produzido.” (SARAIVA; VEIGA-NETO, 2009, p. 199), o que exige dos sujeitos novas e flexíveis formas de pensar, agir e relacionar-se. Chega-se a essa condição por inúmeras estratégias de governo, em que as empresas continuam sendo maquinarias potentes de subjetivação. Detendo-se nessa questão, Sennett (2005) afirma que a flexibilidade – marca da administração empresarial contemporânea – constitui-se de três elementos: reinvenção descontínua de instituições, especialização flexível de produção e concentração de poder sem centralidade. O primeiro, também chamado de reengenharia, vai alterar o sentido de tempo construído pelo processo *taylorista-fordista* de produção. O sociólogo, nesse ponto, faz referência ao estudo realizado pelo antropólogo Edmund Leach que dividiu a experiência de tempo em dois tipos: um primeiro seria formado por aquelas mudanças que apresentam uma continuidade com o passado³²; já no segundo tipo, há um rompimento com o que veio antes, alterando “irreversivelmente nossas vidas”. É desta segunda ordem o desejo de mudança exigido pelo comportamento flexível das instituições – a reengenharia.

³² Como exemplo, podemos pensar em uma sala de aula em que o quadro negro é substituído por quadro branco o qual requer o uso não mais de giz e sim de uma caneta especial. Dessa forma, a mudança não altera severamente a compreensão que se tem de escola, professor, aluno, ensino e aprendizagem.

Esse sistema de gestão estende-se por toda a organização, voltando-se à produção e às decisões a fim de implantar processos de racionalização que visam a maximizar e a aperfeiçoar os recursos disponíveis. Por outro lado, envolve os funcionários de tal forma que esses assumam como seus os objetivos e metas organizacionais, o que, por sinal, resulta em eliminação de certas áreas e implantação de novas rotinas. No entanto, Paulo Albuquerque (2006) marca a reengenharia como fator de desestabilização dos trabalhadores ao provocar, conforme ele denomina, a “perda de memória técnica”, o que me parece ser ocasionado pela rotatividade de funcionários e, principalmente, pelo abandono constante de técnicas e processos sem manter uma continuidade. Busca-se, portanto, “[...] reinventar decisiva e irrevogavelmente as instituições, para que o presente se torne descontínuo com o passado.” (SENNETT, 2005, p. 55). Quanto mais a empresa puder demonstrar ao mercado que é uma organização, tecnologicamente, moderna e que o seu processo é enxuto, mais destaque no cenário globalizado ela terá. Para que isso ocorra, vai valer-se das demissões em massa e de recompensas a *curto prazo*, porque é difícil prever o que será exigido futuramente pelos consumidores/clientes.

Importante registrar que, em Albuquerque (2006, p. 235), os próximos dois elementos que Sennett (2005) destaca - especialização flexível e concentração de poder sem centralidade – fazem parte da própria reengenharia, que pretende “[...] ampliar o espaço de decisão dos trabalhadores em geral, não os reservando só aos gerentes e à alta direção. Ela também reduz hierarquias e, ao estimular a reavaliação de atitudes e aptidões, estabelece novos padrões de comportamento produtivo.” Entretanto, parece-me interessante a “divisão didática” que Sennett (*idem*) opera na medida em que me facilita entender as estratégias que têm por objetivo a flexibilização, tanto da empresa e seus processos como dos trabalhadores. Portanto, sigo-o em seus argumentos.

A especialização flexível, segundo elemento, coloca a empresa em condições de atender, cada vez mais rápido, as demandas do mercado. Essa especialização exige que os trabalhadores saibam operar várias máquinas e que possam, quando for necessário, tomar “microdecisões”, o mais rápido possível (SENNETT, 2005). Toda essa dinâmica desconstrói a noção anterior de espaço, tornando-se maior e, muitas vezes, virtual, através dos sistemas corporativos informatizados, que permitem, às atividades, uma mobilidade e amplitude de

comunicação e informação³³. A chamada “gestão por *e-mail*” simplificou, radicalmente, a hierarquia das decisões, pois os funcionários recebem na tela do computador do escritório ou no terminal da máquina as diretrizes organizacionais, demandas de produção, resultados globais e advertências por erros cometidos. Em termos estruturais, a especialização flexível opera a partir do princípio da “construção em plataformas” que significa aplicar pequenas mudanças nos produtos, mantendo sua “essência” – plataforma – idêntica. As alterações nas mercadorias em si ou nas embalagens são executadas rapidamente e com baixo custo agregado e são conhecidas como “laminagem a ouro” (SENNETT, 2006, p.134).

A terceira e última característica da flexibilidade expressa-se pela concentração de poder sem centralidade. Seria uma estrutura que descentraliza as decisões ao repassar às categorias inferiores mais controle de suas atividades. Porém, por meio de avançadas técnicas, o poder permanece concentrado nos administradores que ditam o que, quando e o quanto se deve produzir. Por meio do “achatamento” hierárquico, eliminam-se muitos dos “esconderijos” dos trabalhadores e as negociações que, anteriormente, poderiam ser acertadas com a chefia imediata, agora são tratadas com os administradores do negócio (SENNETT, 2005). O poder sem centralização é exercido não tanto no sentido de disciplinar os corpos, mas sim as mentes. Essa intenção fica explícita na declaração feita por um dos idealizadores do novo método organizacional da *Toyota*, em meados do século XX: “Taylor não percebeu que, além da força física, o trabalhador tem inteligência.” (KREIN; NEUTZLING, 1998, p. 10). O que talvez não tenha sido compreendido por esse diretor da montadora japonesa é o fato de que Taylor sabia a respeito da inteligência e astúcia dos operários, mas recorria ao disciplinamento dos corpos para, assim, também disciplinar as almas. Vejo na preocupação expressa pela Administração Científica de combater a indolência dos operários um exemplo dessa percepção. Taylor (1999, p. 31) após ter classificado esse “mal” da produção em duas categorias – natural e sistemática – define que esta última é mais séria, pois:

É praticada pelos operários com o propósito deliberado de deixar o patrão na ignorância de como pode o trabalho ser feito mais depressa. É tão generalizado o hábito de fazer cera com tal finalidade que, dificilmente um trabalhador competente em uma grande empresa, pago por dia, por tarefa, mediante contrato ou qualquer outro sistema, não dedique grande parte de seu tempo a estudar a maneira de fazer mais devagar o trabalho e convencer o patrão de que é bom o seu rendimento.

³³ “Na década de 1960, o decurso de tempo para que uma decisão da direção executiva chegasse à linha de montagem era de cinco meses, intervalo hoje em dia radicalmente reduzido a umas poucas semanas.” (SENNETT, 2006, P.45)

Não há como negarmos o reconhecimento da inteligência dos sujeitos nessa citação, tanto que o poder disciplinar do qual Taylor lançava mão age sobre o corpo a fim de dominar a alma e, assim, “fabricá-la”. Acreditava-se que a inteligência (acrescentaria a inventividade), não fazia parte dos elementos primordiais das relações de trabalho, mas isso não significa que era ignorada. Isso fica ainda mais evidente se lembrarmos que os saberes também entram no jogo do poder, dando aos sujeitos as razões para agirem de determinada forma e não de outra. Veiga-Neto (2003, p. 85) resume da seguinte forma essa questão: “o que é notável no poder disciplinar é que ele ‘atua’ ao nível do corpo e dos saberes, do que resultam formas particulares tanto de estar no mundo – no eixo corporal –, quanto de cada um conhecer o mundo e nele se situar – no eixo dos saberes.” Enfim, o teórico estadunidense – Taylor – procedia dessa forma por mover-se na racionalidade moderna, cuja economia enfatizava a produção de mercadorias (FOUCAULT, 2007d).

Essa declaração do membro da *Toyota* a respeito de Taylor, apesar de aligeirada, serve-nos para visibilizar a ênfase que essa empresa passa a dar ao consumo: dos corpos dóceis da produção para as mentes flexíveis da competição. Desenvolvi esse raciocínio a partir de uma consideração feita por Saraiva e Veiga-Neto (2009, p. 189) a respeito da passagem de uma sociedade de produtores para uma sociedade de consumidores, ideia essa apresentada por Bauman em seu livro *Vida para o Consumo*. Longe de negar o consumo no liberalismo, os autores trabalham com a questão de ênfases diferentes entre esse sistema e o neoliberalismo. Dizem que:

O que acontece é uma mudança de ênfase. Enquanto o foco esteve sobre a troca de mercadorias, a ênfase esteve do lado da produção; quando o foco se desloca para a competição, a ênfase deixa de estar na produção de bens, passando para o consumo. O que importa agora não é ter muitas mercadorias para vender, mas ter elementos que façam vencer a competição pela conquista dos consumidores.

Esse novo sistema de produção da *Toyota*, a partir da minha interpretação da citação, orienta-se pelo e para o mercado, o que modificou a forma de manter o controle sobre os trabalhadores. Implantado em suas fábricas durante os anos de 1950 a 1970, esse sistema, que ficou conhecido como toyotismo, tinha como um de seus princípios que “a produção é puxada pela demanda e o crescimento, pelo fluxo.” (GOUNET, 1999, p. 26). No sistema criado por Henry Ford, o objetivo era produzir o máximo, devendo ao departamento comercial

encarregar-se de vender o que a empresa tinha em estoque. Para os idealizadores do sistema japonês, os carros devem ser produzidos conforme suas vendas e exigências de mercado, isso inclui a diversificação dos modelos e acessórios, a garantia da pontualidade na entrega e a rápida reposição do estoque mínimo. Para que a empresa consiga atender a essas exigências de forma rápida, desde a década de 50 os funcionários da *Toyota* operam em média cinco máquinas diferentes (Idem) e isso posiciona-os como “polivalentes”.

Operando dentro do que Gounet (1999) chama de *by stress* (por tensão), a fábrica japonesa enche-se de luzes coloridas que acendem e apagam, sinalizando o andamento do sistema. A luz verde quer dizer tudo em ordem; a laranja avisa que há superaquecimento; a vermelha indica problemas e é necessário parar o andamento. Esse autor, ao explicar esse sistema luminoso, diz que o ideal não é estar tudo verde, porque se está tudo bem, algo vai mal. Os funcionários trabalham sob estado de alerta o tempo todo. Somado a isso, foram reduzidas, em 1950, duas mil vagas e a empresa passou a operar com um número muito baixo de efetivos. Tensão e muito trabalho para poucos trabalhadores, tornam-se a fórmula para reduzir o “ócio operário” (GOUNET, 1999), o que a meu ver parece uma versão avançada dos controles de tempos e movimentos de Taylor (1990), dedicados, também, a combater o que considerava ser vadiagem do trabalhador.

Enquanto país emergente, esse processo de flexibilização chega ao Brasil somente no início da década de 1990. O fim da ditadura militar e o crescente avanço no mundo a respeito da ideia de globalização talvez tenham servido de condições de possibilidade para que certas políticas, práticas, projetos e novas formas de governamento da população emergissem no cenário brasileiro. Uma expressão dessas alterações podemos dizer que foi a eleição de Fernando Collor de Melo e o seu discurso³⁴ de modernização do país. Reestruturar o país e o mercado interno para torná-los mais competitivos e alinhados às políticas neoliberais firmou-se como verdade. Coube, portanto, ao governo Collor operar a abertura comercial, isto é, facilitar, inicialmente, a entrada e, posteriormente, o intercâmbio de produtos estrangeiros e nacionais. Tal era a opinião do presidente da República a respeito da industrialização brasileira que definiu os carros nacionais como carroças ao compará-los aos automóveis estrangeiros. Com o ingresso de produtos importados, muitos setores entraram em crise e isso

³⁴ Estou usando discurso, aqui, como eloquência, pois em termos foucaultianos os discursos são *práticas que constituem realidades*. Os discursos simplesmente circulam pela sociedade, articulam-se com o poder sem uma centralidade ou autoria específica. Mas, voltarei à questão nos próximos capítulos da dissertação.

gerou um aumento na taxa de desemprego. “A fração da PEA³⁵ ocupada na indústria passa de 24,2% em 1993 para 19% em 1999.” (NARDI, 2006, p. 102). Como fatores desses resultados, estão o aumento da exigência de escolaridade e habilidades dos trabalhadores. Com isso, a participação da população com Ensino Médio chegou a 77,3%, fechando, assim, muitos postos de trabalho para aqueles que tinham Ensino Fundamental incompleto (Idem). Mesmo que os primeiros Círculos de Controle de Qualidade (CCQ's) tenham sido implantados em 1980 e muitas empresas já tivessem conquistado a certificação ISO, era necessário fomentar no mercado a competitividade.

Cria-se, portanto, em 1990 o Prêmio Nacional de Qualidade (PNQ) e, em 1992, o Prêmio Gaúcho de Qualidade e Produtividade (PGQP) – este por iniciativa do principal executivo da Gerdau, com o objetivo de incentivar e premiar as empresas por seus esforços na implantação de sistemas de qualidade que respondam ao mercado internacional. Seguindo critérios de qualidade, liderança, aprendizado contínuo, desenvolvimento de pessoas, resposta rápida, continuidade da empresa, parcerias, responsabilidade pública e cidadania, inovação e criatividade, as empresas concorrem aos prêmios regionais em determinadas categorias. As vencedoras são reconhecidas e ficam habilitadas a disputarem o prêmio nacional (PNQ), havendo apenas uma campeã por segmento de atividade.

No Brasil, a partir dos anos 90, o discurso sobre segurança nacional e familismo toma outro rumo e dá ênfase à liberdade: “a segurança da carreira é substituída, no discurso, pelas múltiplas possibilidades oferecidas pelo trabalho em rede, o qual, ao multiplicar os contatos, multiplica as possibilidades de inserção em novos projetos.” (NARDI, 2006, p. 120). Essa orientação de liberdade e movimento está em relação direta com o discurso da Administração que foca no conceito de gestão de pessoas. De recursos humanos – considerados patrimônios da empresa ao lado de outros recursos como financeiro, bens de capital – os trabalhadores passam a ser concebidos como parceiros da organização, pois fornecem conhecimentos, habilidades, atitudes e inteligências. Portanto, gestão de pessoas “[...] é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais.” (GIL, 2006, p. 17).

³⁵ “População economicamente ativa (PEA) é o conjunto das pessoas que, num determinado contexto espaço-temporal, desempenha uma atividade econômica, remunerada ou não, somado ao número de pessoas que, desocupadas, estão à procura de inserção no mercado de trabalho. [...] No Brasil, essa aferição é realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pelas instituições que têm acompanhado esse movimento nas regiões metropolitanas do País.” (HOLZMANN, 2006, p. 201).

Se a governamentalidade liberal agiu sobre os corpos individuais, através das disciplinas e sobre “os corpos com múltiplas cabeças”, por meio da biopolítica, criando uma sociedade de seguridade, a governamentalidade neoliberal tem agido sobre as mentes da população, controlando as inteligências. Maurizio Lazzarato (2006a) cunhou o termo noopolítica para designar essas novas relações de poder que têm por objeto a memória e para controlá-la age sobre a atenção. Esse neologismo está inspirado em *noos* que, além de ser o termo pelo qual Aristóteles definia a parte mais elevada das almas, é, também, um provedor de acesso à internet (idem). Graças à informática e à telemática, os dispositivos da noopolítica ganharam força. Para o autor:

Existe, portanto, uma moldagem dos corpos garantida pelas disciplinas (prisões, escola, fábrica), a gestão da vida organizada pelo biopoder (Estado-providência, políticas de saúde) e a modulação da memória e suas potencialidades virtuais reguladas pela noopolítica (redes hertzianas, audiovisuais, telemática e constituição da opinião pública, da percepção e da inteligência coletiva). Sociologicamente falando, teríamos a seguinte seqüência: a classe trabalhadora (como uma das modalidades de encerramento), a população, os públicos. (LAZZARATO, 2006a, p. 86-87).

Disciplina, biopoder e noopolítica não substituem uns aos outros, mantêm relação de complementaridade mútua. Partindo dos estudos de Deleuze, Lazzarato afirma que essas três formas de poder constituem o que alguns autores chamam de sociedade de controle. Não importa, aqui, mesmo sendo interessante a discussão, definir se estamos ou não em uma sociedade de controle. Minha intenção, ao trazer tais pontos no fechamento deste capítulo, é mostrar a produtividade desses conceitos para pensarmos no perfil profissional desejado na governamentalidade neoliberal. Retomarei essa noção de noopoder no capítulo 7, em que analiso o quanto estão imbricados os discursos com essa tecnologia de poder.

Declara Jeanne C. Meister³⁶ (1999, p. 9-10), que as empresas contemporâneas estão mobilizadas para oferecer aos seus colaboradores “aprendizagem em lugar de segurança no emprego; [...] oportunidade de desenvolver uma melhor capacidade de emprego em troca de maior produtividade e algum nível de comprometimento com a missão da empresa, enquanto lá estiverem.” Esse “algum nível de comprometimento” tem um peso importantíssimo para

³⁶ Jeanne C. Meister “é considerada hoje o principal nome mundial no tema Universidades Corporativas. É presidente da *Corporate University Xchange*, uma empresa de consultoria em Educação Corporativa, com sede em Nova York.” (MEISTER, 1999, contracapa). Os conceitos desenvolvidos por Meister referentes ao tema serão melhor abordados, posteriormente.

entendermos a cultura do novo capitalismo, pois constitui o que se entende por empregabilidade: capacidade potencial de um profissional de reconhecer e lidar com situações novas e desafiadoras, ou seja, capacidade de encontrar trabalho que julgue significativo dentro ou fora da empresa em que se está (Idem). Os sujeitos fazem suas escolhas, “livremente” – tanto em termos do que consumir, como onde trabalhar. É necessário, portanto, aprender a combinar múltiplas possibilidades e habilidades para chegar a algum resultado.

O Estado, na governamentalidade neoliberal, assume um papel de “facilitador” das relações do mercado financeiro e de trabalho; estrutura a sociedade de forma a permitir as ofertas de consumo; age como uma empresa que gerencia a população. Podemos, agora, ter uma resposta que vá ao encontro da observação de Sennett (2006) sobre o tipo de ser humano que seria capaz de prosperar nas sociedades contemporâneas. “Assim, o sujeito ideal do neoliberalismo é aquele que é capaz de participar competindo livremente e que é suficientemente competente para competir melhor fazendo suas próprias escolhas e aquisições.” (VEIGA-NETO, 2000, p. 200). E, nesta dissertação, assumi como hipótese, confirmada através da análise, que o caderno dominical Empregos & Oportunidades da Zero Hora é um dos artefatos que contribui para a produção desses novos indivíduos trabalhadores ao servir de maquinaria para a circulação do discurso neoliberal.

3 ÁREAS DE INTERESSE: os discursos que constituem a “relação educação e trabalho”

*Não se volta ao aquém do discurso – lá onde nada ainda foi dito e onde as coisas apenas despontam sob uma luminosidade cinzenta; não se vai além para reencontrar as formas que ele dispôs e deixou atrás de si; fica-se, tenta-se ficar no nível do próprio discurso.
(FOUCAULT, 2007a, p. 54).*

Antônio Carlos Gil³⁷ (2006) ensina-nos que a análise do *curriculum vitae* deve ser realizada cuidadosa e paulatinamente pelo recrutador nas empresas, sobretudo se há uma grande quantidade a ser examinada em um processo de seleção. Lê-los, todos ao mesmo tempo, pode incorrer em dificuldades na assimilação das informações. Acrescenta o autor que, “para facilitar a decisão [de qual é o melhor candidato], convém agrupar os currículos em três pilhas: ‘prováveis’, ‘com possibilidade’ e ‘sem possibilidade’.” (Idem, p. 99). Determinados critérios são seguidos para a organização desses materiais, como: competências profissionais; desejo de permanência no emprego e de seguir carreira; experiência prática; adequação ao grupo; vontade de trabalhar e de aceitar novos desafios; orientação para os lucros e melhoria de desempenho. Ocupo-me, por hora, em apresentar e tecer breves comentários acerca desses pontos de referência sugeridos por Gil, deixando para as análises dos *corpus* de pesquisa o aprofundamento desses critérios.

No primeiro critério – *competências profissionais* – o que se pretende identificar, em cada um dos candidatos, é se a razão que o levou a trocar de emprego foi a possibilidade de melhor posição. Outros motivos até podem ser considerados pelo examinador, mas uma vez que, aqui, as competências são o foco, o próprio desligamento de onde se trabalhava deve demonstrar o quanto sua carreira está voltada para o futuro, sempre em busca de algo melhor, de novos desafios. O contrário pode demonstrar inadequação a mudanças, falta de preparo

³⁷ “Bacharel em Ciências Sociais e licenciado em Pedagogia. É mestre e doutor em Ciências Sociais pela Escola de Sociologia e Política de São Paulo e doutor em Saúde Pública pela Universidade de São Paulo. É professor de Metodologia de Pesquisa em Administração no Programa de Mestrado em Administração do centro Universitário Municipal de São Caetano do Sul.” (contracapa do livro *Gestão de Pessoas: ênfase nos papéis profissionais*, 2006).

técnico, acomodação. Pesa, diferentemente, se o currículo demonstrar se o sujeito *trocou* ou foi *trocado* pela empresa.

O *desejo de permanência no emprego e de seguir carreira* não trata de observar (positivamente?!) os longos períodos que o candidato esteve trabalhando no mesmo local, como, inicialmente, poderia sugerir esse critério. O autor o define como um alerta para os “vazios entre os empregos.” (GIL, 2006, p. 99). Esses períodos vagos podem denotar instabilidade. A permanência refere-se, portanto, aos ciclos em que o profissional analisado manteve-se ligado ao mercado de trabalho e construindo, dessa forma, sua carreira – não necessariamente na mesma instituição.

O critério *experiência prática* requer do examinador muita atenção, pois descrições prolixas sobre a qualificação – cursos rápidos, especializações, formações acadêmicas – podem gerar a impressão de que o profissional domina tais assuntos, sem nunca ter aplicado os conteúdos dos programas cursados. Por sinal, o que se quer saber no processo seletivo é a experiência efetiva: o que fez, que projetos implantou ou participou, se trabalhou no exterior, que ferramentas (equipamentos, tecnologias) já utilizou. Entretanto, o tempo dedicado a determinado projeto não deve exceder o período considerado suficiente para colocá-lo em prática e obter os primeiros resultados, pois “aprofundar a habilidade através da prática [demasiadamente longa] é algo que vai de encontro às instituições que precisam de indivíduos que façam muitas coisas diferentes de improviso.” (SENNETT, 2006, p. 100).

Referente à *adequação ao grupo* – quarto critério – parece-me que o autor não a descreveu de forma adequada ou a definiu parcialmente; quem sabe algum erro da editora. Gil (2006, p. 99) descreve esse item assim: “devem dar preferência aos candidatos cujos conhecimentos e habilidades se expressam com maior clareza. Expressões do tipo ‘conhecimentos de Inglês’ ou ‘noções de informática’ pouco esclarecem acerca do que o candidato sabe fazer.” Entretanto, apesar do não detalhamento do critério, fica registrado que um dos itens que deve ser observado no *curriculum vitae* é a interação com grupos. Porém, a partir das análises, veremos que os grupos de associações comunitárias, clubes desportivos, equipes de voluntariado, enfim, convívio social em geral, recebem uma conotação distinta daquela dada à definição de Operário-padrão.

No critério, *vontade de trabalhar e de aceitar novos desafios*, analisa-se o quanto o candidato foi além das exigências do cargo que ocupava. Não é simplesmente trabalhar; seguir normas e procedimentos; ser pontual e assíduo; em uma palavra: ser disciplinado. Procura-se alguém que esteja disposto a aceitar novas demandas toda vez que surjam. Além

da “postura para mudança”, o indivíduo deverá assumir a responsabilidade por essa mudança. A frase, muito comum em nossa sociedade contemporânea, “o ser humano tem medo de mudanças” serve como selecionadora daqueles que rompem com essa “característica” da espécie e mostram-se adeptos à inovação.

Por fim, a *orientação para os lucros e melhoria de desempenho* muitas vezes não é perceptível por meio da análise do *curriculum vitae*, diz o autor. Acredito que a dificuldade esteja no fato de que não é corriqueiro narrar objetivos nesse tipo de apresentação, por escrito. De qualquer forma, trata-se de verificar como o candidato organiza e foca suas atividades e se mantém sobre elas uma gestão que o permita atingir metas e implementar melhorias para a organização. Executar suas tarefas, corretamente, é básico. O profissional precisa articular recursos, de modo criativo, que gere resultados positivos.

Vemos nessas considerações a constituição de estratégias sobre uma ação comum ao mercado de trabalho. Não se analisa de qualquer forma um *curriculum vitae*, muito menos o elabora sem levar em conta certo número de procedimentos. Educa-se o olhar para ver tanto a sua composição geral como os detalhes do texto, as relações, os esforços empreendidos na carreira. Nesse processo perceptivo, temos o sujeito que ensina; o sujeito que analisa e seleciona; o sujeito que elabora o currículo; o sujeito acadêmico de administração que lê o livro; o sujeito pesquisador; todos – e tantos outros – são envolvidos e posicionados por uma prática social muito específica a qual Foucault (2007a, p. 136-137) chamou de discurso. Para o filósofo, o discurso é:

[...] Um bem – finito, limitado, desejável, útil – que tem suas regras de aparecimento e também suas condições de apropriação e de utilização: um bem que coloca, por conseguinte, desde sua existência (e não simplesmente em suas “aplicações práticas”), a questão do poder; um bem que é, por natureza, o objeto de uma luta, e de uma luta política.

Afastando-se do entendimento de que o discurso seria um conjunto de signos que expressaria um pensamento, ou algo que distorceria a realidade ou mesmo que faria as coisas “falarem” - trazer a tona seus significados ocultos - por meio da palavra, o que Foucault propõe é entendermos o discurso enquanto discursos, ou seja, manter-se no que foi dito. Para que Gil (2006) pudesse escrever sobre os requisitos necessários para ser um bom profissional no neoliberalismo, pensar essas questões, a partir do conceito de gestão de pessoas, ele seguiu certas regras que lhe permitiram falar e ser ouvido. O que ele elabora não se dá em um campo

deserto, sem relações com o tempo e espaço de onde se está. Ao definir como critério a “orientação para os lucros”, por exemplo, isso o conecta a outras práticas que permitem a emergência desse crivo de seleção como pertinente na escolha de trabalhadores contemporâneos.

Para isso acontecer, foi necessária a sua inscrição nos discursos que constituem o mundo ocidental capitalista em que vivemos. Isso, entretanto, não ocorre de forma tranquila, traz para a arena social disputas, imposições, pelo que é válido ou não. Portanto, os discursos que circulam ou são interditados encontram no poder as suas condições de existir. Se as características do operário-padrão não são mais válidas ou foram posicionadas de outra forma, não se trata de uma descoberta, uma evolução nas teorias da administração ou nas ciências humanas, e sim trata-se da formação de uma complexa rede de relações na sociedade que permitiram que outros discursos surgissem, se combinassem com os já existentes, produzindo o contexto atual.

Sei que mesmo o recrutador não seleciona apenas com base em características pré-definidas pelo gestor solicitante, que as ferramentas de seleção (testes, dinâmicas de grupo, entrevistas, etc.) são escolhidas dentro das políticas de gestão de pessoas da organização. Essas, por sua vez, são gestadas, a partir do posicionamento da empresa diante do mercado que, geralmente, veem as pessoas como fontes de lucros e investem sobre estas, tanto selecionando-as como capacitando-as. Mas para que a “produtividade” seja alta, parte-se do princípio de que as pessoas devem se identificar com a organização.

Segundo Gisela Demo (2008), a adesão esperada, se assim posso me referir, estaria relacionada à identificação que o sujeito percebe entre a justiça organizacional praticada por meio da gestão de pessoas e os seus valores pessoais. O selecionador “arma-se”, portanto, de instrumentos e processos que encontrem no mercado esses profissionais. Entendo como, diretamente, relacionada a isso a chamada “pesquisa de clima”. Praticada por muitas empresas, essa pesquisa é uma forma de mensurar a satisfação dos funcionários, mantendo, assim, uma gestão acerca da percepção dos mesmos sobre a organização. Existem inúmeros enfoques e metodologias, mas a que conheço mais detalhadamente, em razão da minha atividade profissional é a da *Great Place to Work Institute*, conhecida por ranquear as cem melhores empresas para trabalhar. Assim como monitora os movimentos internos, também sinaliza aos profissionais do mercado que existem políticas que atendem muitos de seus desejos.

A fim de dar visibilidade a essas relações que constituem o perfil profissional na atualidade, lancei mão de mais essa ferramenta analítica que é o discurso. A partir desse complexo conceito apresentado por Foucault, sobretudo, em *A Arqueologia do Saber* (2007a) e na aula inaugural no *Collège de France*, pronunciada em 02 de dezembro de 1970, intitulada *A Ordem do Discurso* (2007b), recorri – assim como fiz ao abordar a governamentalidade – a bocados da sua teorização. Portanto, não centrei minha pesquisa na análise das bases teóricas do discurso. Busquei a produtividade que esse conceito foucaultiano podia oferecer-me ao operá-lo.

3.1 REGULARIDADES DISCURSIVAS

Mas nada disso [processo de subjetivação operado pelos discursos] é orquestrado a partir de centros de poder de que o Estado seria o maior agente, como argumenta a grande maioria das teorias políticas. Os discursos não estão ancorados ultimamente em nenhum lugar, mas se distribuem difusamente pelo tecido social, de modo a marcar o pensamento de cada época em cada lugar, e, a partir daí, construir subjetividades. (VEIGA-NETO, 2003, p. 120)

Como venho mostrando através dos estudos de Foucault, o Estado está longe de ser o centro ou o principal pólo dos poderes. Estes “funcionam como uma rede de dispositivos ou mecanismos a que nada ou ninguém escapa, a que não existe exterior possível, limites ou fronteiras.” (MACHADO, 2008, p. XIV) enquanto o Estado é uma de suas práticas que exerce tal ou qual domínio conforme o posicionamento que assume nessa rede. A epígrafe acima, retoma essa questão e acrescenta que os discursos disseminam-se por todo o tecido social, infiltram-se nas fábricas, nas escolas, nos lares, nos programas televisivos, nas conversas cotidianas, nas universidades, nas academias de ginástica, hospícios, prisões, nos jogos de videogame, nas marcas e campanhas publicitárias, nas páginas dos jornais, sem limitar-se a nenhuma dessas maquinarias. Com suas regras internas e externas, os discursos organizam e ordenam os sentidos por onde quer que passam. Seguindo, portanto, o que anunciei nas linhas acima, reúno, nessa seção, alguns apontamentos da tematização de Foucault acerca dos discursos para melhor entender o seu funcionamento na sociedade. Iniciarei com alguns

sinalizadores que percorreram as fases de manuseio e análise do material para, logo em seguida, esboçar os entendimentos de enunciado, formações discursivas, interdição e produção dos discursos.

Todas essas formas, sínteses, discursivas que nos chegam e são aceitas como naturais do mundo social, devem ficar em suspenso (FOUCAULT, 2007a). Não é negá-las ou ignorá-las; é trazê-las para o centro da discussão e mostrar que resultam de uma complexa trama que as permite aparecer dessa forma neste momento. É dar visibilidade do quanto, por exemplo, *orientação para os lucros e melhoria de desempenho* justifica-se dentro da lógica neoliberal que necessita de pessoas que pensem e busquem habilidades ajustáveis às oscilações do mercado. É, também no campo da educação, problematizar aos resultados de um ensino que prepara profissionais com essas capacidades. São essas formas que precisam ser desnaturalizadas, colocadas em suspenso. Para ilustrar esses efeitos nas carreiras e na educação dos trabalhadores, trago uma observação de Bauman (2001, p. 186) sobre os mecânicos automotivos que estão obliterando seus patrimônios técnicos profundos à sombra de uma crescente rarefação, se assim posso dizer, de conteúdo alinhados à dinamicidade da produção flexível:

Não são treinados [os mecânicos] para consertar motores quebrados ou danificados, mas apenas para retirar e jogar fora as peças usadas ou defeituosas e substituí-las por outras novas e seladas, diretamente da prateleira. Eles não têm a menor idéia da estrutura interna das “peças sobressalentes” (uma expressão que diz tudo), do modo misterioso como funcionam.

Enquanto práticas que seguem regras, os discursos foram tomados “[...] na qualidade de *monumentos*. Não se trata de uma disciplina interpretativa: não busca um ‘outro discurso’ mais oculto. Recusa-se a ser ‘alegoria’.” (FOUCAULT, 2007a, p. 157). Essa apropriação marca uma sutil e produtiva forma de abordar os materiais analisados. Enquanto os encaro como *documentos*, parto do princípio que são registros de uma história, de um fato, que estão ali representados e que preciso atravessá-los, constantemente, para chegar ao real. Invisto na direção de verificar se são verdadeiros ou apócrifos. Indago sobre o que de fato Gil (2006) quis dizer com *vontade de trabalhar e de aceitar novos desafios*. Ao renunciar a isso, mantive-me na materialidade do discurso. Ao escrever tal critério, o autor produz efeitos de verdade sobre como analisar currículos; segue, ao elaborar a definição, certas regras que em conjunto com outras é possível apreendê-las; temos, portanto, diante dos olhos, monumentos constituídos por fragmentos que não nos são dados a analisar internamente e, sim, “admirá-los” em seus traços e formas exteriores, em sua positividade.

Levei em conta ao analisar os discursos as suas especificidades (FOUCAULT, 2007a; 2007b). Com isso quero dizer que o funcionamento dos discursos não está pré-definido à espera da minha leitura, como se bastasse eu ir com um arsenal de ferramentas metodológicas e um “modelo” de dinâmica discursiva para decifrá-lo. Cada discurso tem suas peculiaridades que as teorias que o analisam, amplamente, não dão conta de todas as suas idiosincrasias, até porque, no seu exterior, povoam inúmeros discursos distintos que lhe alteram a constituição e ordenação interna. Foi através da análise do próprio material, pela sua materialidade, que apreendi, parcialmente, os discursos ao “[...] mostrar em que sentido o jogo das regras que utilizam é irreduzível a qualquer outro; segui-los ao longo de suas arestas exteriores para melhor salientá-los.” (FOUCAULT, 2007a, p. 157). Enfim, o filósofo inaugura uma forma diferente de trabalhar. Para ele, os discursos são:

[...] Práticas que formam sistematicamente os objetos de que falam. Certamente os discursos são feitos de signos; mas o que fazem é mais que utilizar esses signos para designar coisas. É esse *mais* que os torna irreduzíveis à língua e ao ato da fala. E esse “mais” que é preciso fazer aparecer e que é preciso descrever. (Idem, p. 55).

É o “mais” que deve aparecer nas análises discursivas. O discurso que autoriza emergir prescrições sobre a *experiência prática* não apenas descreve a situação através de palavras e significados, como cria uma realidade possível. Não existe, previamente, esse sujeito trabalhador que traz toda uma carga de experiências voltadas à mudança. Ele foi e está sendo produzido no projeto neoliberal de que o livro de gestão de pessoas, até aqui mencionado, é apenas uma das inúmeras maquinarias que efetiva, torna concreto, material, palpável, esse discurso. Apresentados esses poucos e importantes sinalizadores metodológicos, sigo a decisão de Fischer (2001) em iniciar pela apresentação do que se entende por enunciado na perspectiva foucaultiana.

Longe de ser uma unidade semelhante à frase, o enunciado é indispensável para que a frase seja dita; ele não é redutível a ela, mas a organiza e a ultrapassa.

Trata-se, antes, de uma função que se exerce verticalmente, em relação às diversas unidades, e que permite dizer, a propósito de uma série de signos, se elas estão aí presentes ou não. [...] Uma função que cruza um domínio de estruturas e de unidades possíveis e que faz com que apareçam, com conteúdos concretos, no tempo e no espaço. (FOUCAULT, 2007a, p. 98).

Não estamos falando apenas de uma unidade como palavras, frases, proposições; estamos lidando com uma função. *Focos nos resultados, tempos de permanência*, são, portanto, atravessados por enunciados que têm a função de fazê-los emergir como realidade a ser perseguida, tanto pelos selecionadores de gestão de pessoas quanto pelos candidatos às vagas do mercado de trabalho. Se esses critérios seletivos fossem estranhos aos enunciados deste tempo e espaço específicos, os mesmos não seriam “pronunciados” ou seriam como algo a ser ignorado.

Para que possamos dizer que estamos diante de um enunciado, sua função deve apresentar quatro elementos específicos que o fazem se diferenciar de simples frases regidas pela linguística ou proposições que respondem à determinada lógica: um referente, um sujeito, um campo associado, uma materialidade específica. Segundo Fischer (2001, p. 202), “descrever um enunciado, portanto, é dar conta dessas especificidades, é apreendê-lo como acontecimento, como algo que irrompe num certo tempo, num certo lugar.” A título de exercício, uma análise possível sobre os critérios de seleção de candidatos por meio da avaliação do currículo propostos por Gil (2006), seria – apenas como hipótese – admitir o seguinte enunciado: “o profissional adequado às organizações atuais é aquele que está constantemente aprendendo conhecimentos, habilidades e atitudes novos alinhados às mudanças do mercado.”

O *referente* de um enunciado diz respeito ao que ele se refere (enquanto referencial). Nesse caso, não é a determinado indivíduo, muito menos a um objeto singular que estivesse presente na frase, tampouco ao sujeito no sentido gramatical. “Está antes ligado a um ‘referencial’ que não é constituído de ‘coisas’, de ‘fatos’, de ‘realidades’, ou de ‘seres’, mas de leis de possibilidade, de regras de existência para os objetos que aí se encontram nomeados, designados ou descritos, para relação que aí se encontram afirmadas ou negadas.” (FOUCAULT, 2007a, p. 103). Esse referente diferencia o enunciado dos demais e por isso sua análise deve afastar-se das análises semânticas (currículo: do latim *curriculum* = pista de corrida)³⁸. Voltemo-nos ao enunciado hipotético: podemos definir como referente, referencial das leis de funcionamento, as aprendizagens dos trabalhadores associadas ao mercado.

O enunciado mantém uma relação muito singular com o *sujeito*, distante das regras gramaticais por não estar aprisionado às estruturas de sintaxe da frase, uma vez que não,

³⁸ Não me atrevo a dizer que análises desse nível sejam insuficientes, até mesmo porque palavras como *tripalium* (ALBORNOZ, 2000) nos permitem perceber como o significado de trabalho era construído em determinada época e como e quando assumiu direções diversas. Mas, o que está em jogo aqui é demonstrar que a análise do enunciado se dá em outra instância e não a do campo da linguística.

necessariamente, é o sujeito do enunciado que executa a ação e nem por isso é indeterminado. Essa função está vazia e pode ser ocupada por qualquer indivíduo que assuma e “pronuncie” os enunciados já estabelecidos. Esse mesmo indivíduo – que ocupa o espaço determinado pela função enunciativa – pode preencher as lacunas, alternadamente, conforme os enunciados que percorrer. O sujeito, segundo Foucault (2007a), para ser definido deverá ocupar uma *posição* no interior de um conjunto determinado de enunciados; ser *localizado*, identificado, ao longo dos atos enunciativos; ser *estabelecido* em um recorte temporal que dispensa reapresentações toda vez que é “evocado” por tornar-se naturalizado; ser *determinado* previamente por uma série de operações que estão à disposição daquele que ocupar esse papel. O filósofo arremata essa função ao declarar que “se uma proposição, uma frase, um conjunto de signos podem ser considerados ‘enunciados’, não é porque houve, um dia, alguém para proferi-los ou para depositar, em algum lugar, seu traço provisório; mas sim na medida em que pode ser *assinada a posição do sujeito*.” (Idem, p. 108) (grifos meus). Diante do enunciado que proponho, os seus sujeitos podem ser os candidatos-trabalhadores que se enquadram às exigências das vagas, bem como, os candidatos-trabalhadores que são reprovados pelos critérios seletivos da gestão de pessoas. Ambos atendem aos requisitos para tornarem-se sujeitos, pois ocupam uma posição no discurso, são localizados, estabelecidos e determinados pela função enunciativa.

Que o enunciado não se limita aos signos, frases e proposições, mas exerce-se sobre os mesmos fazendo-os funcionar, isso já está demonstrado, porém, esse domínio não se dá de forma livre. Não basta dizer uma frase para ela ser um enunciado, “[...] é preciso relacioná-la com todo um campo adjacente. [...] Um enunciado tem sempre margens povoadas de outros enunciados.” (FOUCAULT, 2007a, p. 110). Diferente do entendimento de contexto - conjunto de situações ou linguagens que fixa o sentido daquilo que é dito - as margens às quais se refere Foucault tratam-se de *campos associados*. Esses, por sua vez, é que permitirão o delineamento de certo contexto. Mas o que vem a ser um campo associado? Foucault (Idem), esclarece-nos que são constituídos por séries de outras formulações e por suas próprias que se reforçam, reatualizam-se, distinguem-se umas das outras e compartilham do mesmo *status* (científicos, por exemplo) que valorizará ou desprezará o enunciado em questão. Portanto, “não há enunciado que não suponha outros; não há nenhum que não tenha, em torno de si, um campo de coexistências, efeitos de séries e de sucessão, uma distribuição de funções e de papéis.” (Idem, p. 112). Fischer (2001) acrescenta à explicação que esse jogo enunciativo pode ser estabelecido por enunciados do mesmo discurso ou de discursos

diferentes. Em nossa hipótese, o enunciado sobre os profissionais adequados estabelece um campo associado com enunciados dos discursos da Economia, Pedagogia, Psicologia.

O último elemento que caracteriza um enunciado trata-se da sua materialidade. No exercício que estou fazendo, podemos entender que o instante em que o recrutador de uma empresa, o candidato a emprego e o analista de cargos, falam, escrevem, publicam, conversam, sobre o currículo, temos algo semelhante ao que Foucault (2007a) chamou de enunciações singulares (ação de colocar na corrente viva dos enunciados os signos, frases e proposições) que não são suscetíveis à repetição. Os registros materiais no tempo e espaço são únicos: cada tiragem do mesmo jornal no mesmo dia será distinta das outras. No entanto, os enunciados contidos em cada exemplar serão os mesmos.

No caso do exercício que venho fazendo, as reproduções sobre o currículo (enunciações) constituem um único enunciado, atravessando os registros. Se as condições de utilização, aplicação, estratégias para falar sobre o currículo são as mesmas, temos um único enunciado com uma identidade, mesmo que se fale de um jeito diferente. No momento em que se alteram esses fatores, pode-se dizer que surge um novo enunciado. A partir dessa compreensão, podemos entender que tanto no fordismo como no toyotismo falava-se em carreira profissional, porém são enunciados distintos. Já, o que se materializa no livro do Gil (2006), na fala do recrutador, na redação do currículo do candidato, na reportagem do jornal – refiro-me à hipótese inicial – sobre o *curriculum vitae*, aponta para o mesmo enunciado. Há, portanto, uma materialidade que ultrapassa a mera relação de signos.

Descrever um enunciado, portanto, é dar conta dessas especificidades [referente, sujeito, campo associado, materialidade específica], é apreendê-lo como acontecimento, como algo que irrompe num certo tempo, num certo lugar. O que permitirá situar um emaranhado de enunciados numa certa organização é justamente o fato de eles pertencerem a uma certa formação discursiva. (FISCHER, 2001, p. 202).

Ainda, um último aspecto sobre os enunciados é que são raros, não fazem parte do cotidiano presente nas conversas de rua, nas páginas do jornal, no quadro-negro do professor, no currículo dos trabalhadores. Não são, diretamente, visíveis, nem se encontram ocultos. Quando coincidem com uma frase não quer dizer que sejam a mesma coisa e isso ocorre por vezes em razão que os enunciados deixam “rastros”, marcas, ao fazer funcionar a produção de sentidos.

A formação discursiva, ou sistema de formação, é uma matriz de sentidos. A dispersão e a repartição dos enunciados são por ela estabelecidas na medida em que define o que pode e deve ser dito e sob que posição. Esse sistema encontra-se no próprio discurso, não em seu interior e sim nas suas fronteiras ao definir as regras de funcionamento. É, portanto,

[...] Um feixe complexo de relações que funcionam como regra: ele prescreve o que deve ser correlacionado em uma prática discursiva, para que esta se refira a tal ou tal objeto, para que empregue tal ou tal enunciação, para que utilize tal ou tal conceito, para que organize tal ou tal estratégia. (FOUCAULT, 2007a, p. 82).

Assim, compreendemos que quando falamos de discurso neoliberal estamos nos referindo a um conjunto de enunciados que estão apoiados em uma formação discursiva que mantém relação com campos de saberes: Economia, Pedagogia, Sociologia, Administração, Psicologia. Portanto, os sistemas de formação não possuem os limites das disciplinas. Diante das definições de enunciado, formação discursiva e suas relações entre si, Foucault (2007a, p. 132) propõe um “sentido pleno” ao discurso: “[...] um conjunto de enunciados, na medida em que se apóiem na mesma formação discursiva.”

Para encerrar a breve descrição daqueles conceitos ligados ao discurso, os quais considero importantes, produtivos, para esta pesquisa, apresento os procedimentos que, ao mesmo tempo, controlam, selecionam, organizam e redistribuem o discurso em nossa sociedade e que objetivam “[...] conjurar seus poderes e perigos, dominar seu acontecimento aleatório, esquivar sua pesada e temível materialidade.” (FOUCAULT, 2007b, p. 9). Entre os procedimentos de exclusão, encontram-se os de interdição que consistem no controle do que pode ser dito, em que circunstância e a quem é permitido falar. O desejo e o poder mantêm uma ligação intrínseca com a interdição, uma vez que os próprios discursos formam o objeto do desejo, ou seja, luta-se pela dominação dessa prática social. A exclusão é exercida, também, pela separação e rejeição, segundo procedimento de exclusão. É pela palavra que se identifica o louco, diz Foucault (2007b). O que antes era ignorada ou tomada como representação excepcional de uma razão não-comum e separada das consideradas ajuizadas, a fala do louco é ouvida por médicos, pedagogos, psicólogos, que nem por isso deixam de operar a separação: de um lado o doente que lhe é dada a oportunidade de expressar-se; do outro o sujeito que ocupa a posição de autoridade no discurso que concede a palavra ao louco e a interpreta, analisa, a partir do que é considerado verdade. Em outros termos, “se é

necessário o silêncio da razão para curar os monstros, basta que o silêncio esteja alerta, e eis que a separação permanece.” (Idem, p. 13).

O terceiro procedimento de exclusão não se restringe à relação entre verdadeiro x falso por ser um binômio que se altera conforme a época, os lugares e as pessoas. O que se exerce ao longo dos tempos é a vontade de verdade. Entretanto, decidi apresentar esse terceiro procedimento de exclusão no próximo capítulo como introdução à metodologia que adotei nesta investigação. Os motivos dessa opção são melhor detalhados lá, mas antecipo que pela dinâmica e abrangência do campo de pesquisa, há uma predominância da vontade de verdade.

Esses procedimentos – interdição, separação e rejeição, vontade de verdade – são exercidos, de certa forma, no exterior dos discursos; são independentes deles e lhes impõem limites de circulação. Outros, contudo, localizam-se internamente³⁹ e são desempenhados pelos próprios discursos e têm a função de controlar a sua dimensão de acontecimento - suas características aleatória e dispersa. O *comentário*, primeiro procedimento interno, mantém um desnível solidário com o texto que se refere. Quando se comenta sobre a teoria de gestão de pessoas, estou abrindo a possibilidade da criação de novos discursos acerca do tema, atualizando-lhe indefinidamente. Por outro lado, o comentário quer “[...] dizer *enfim* o que estava articulado silenciosamente no texto *primeiro*.” (FOUCAULT, 2007b, p. 25). Portanto, o comentário transforma o aleatório do que foi dito – aquilo que surge a partir do discurso e que não havia sido previsto ou pensado antecipadamente – em parte constituinte do próprio discurso. Assim, sempre há a oportunidade de retomar o que foi falado, escrito, gravado, filmado, retratado.

O segundo, o *autor* enquanto “princípio de agrupamento”, e não como sujeito consciente que tenha proferido ou escrito um texto, é restrito àqueles discursos que exigem essa função. Há os discursos que circulam pelas conversas de corredor, na viagem de ônibus, instruções técnicas, sem a necessidade de fixar alguém como sendo a sua fonte. Já, em campos especializados como a filosofia, literatura, ciência, um autor é requerido; faz parte mesmo da sua existência. O autor, portanto, “[...] é aquele que dá à inquietante linguagem da ficção suas unidades, seus nós de coerência, sua inserção no real. (FOUCAULT, 2007b, p. 28). O filósofo não propõe que ignoremos a figura do indivíduo real, mas entendê-lo como

³⁹ O “interno”, aqui, não se refere a uma suposta essência, natureza íntima do discurso. Para manter coerência com o entendimento dos discursos como *monumentos*, acredito que seja importante registrar que “funcionamento interno”, “procedimento interno”, dizem respeito à lógica a qual seguem os discursos na produção de sentidos. Eles não acontecem simplesmente, estão imbricados com o poder, possuem intenção – são interessados. A utilização do termo “interno” e suas variações servem para marcar que cada discurso possui suas peculiaridades de funcionamento, conforme já foi dito.

alguém que ocupa esse lugar na ordem do discurso pelo fato de cumprir as suas regras internas e externas. Assim, como essa determinada pessoa diz-se autora, outros também poderiam ser na medida em que procedessem dessa e não de outra maneira. Os acessos ao discurso ficam, dessa forma, restritos, pois nem todos podem ser considerados autores, nem todos estão investidos do poder de falar aquilo que é considerado verdade.

As *disciplinas* – enquanto campos de saberes – formam um terceiro grupo dos princípios de limitação interna. Elas agem no sentido inverso do comentário e do autor. Contrárias a este, as disciplinas estruturam-se de forma anônima à disposição de qualquer um que possa acessá-las. Distanciam-se do comentário por partir do que é requerido para criação de novos enunciados, e não da busca pela essência daquilo que já foi dito, muito menos se lançam ao descortino de algo no discurso que seja revelador e por isso deva ser repetido. Uma disciplina pode ser definida como “[...] um domínio de objetos, um conjunto de métodos, um *corpus* de proposições consideradas verdadeiras, um jogo de regras e de definições, de técnicas e de instrumentos.” (FOUCAULT, 2007b, p. 30). Neste ponto, Foucault (Idem) destaca que uma disciplina não é a soma de tudo que foi dito como verdadeiro sobre alguma coisa ou o conjunto do que pode ser aceito sobre tal realidade. Para pertencer a uma determinada disciplina, uma proposição precisa usar os instrumentos conceituais ou técnicas que são por ela definidas e recorrer ao seu horizonte teórico para encontrar-se no “verdadeiro”. Voltando ao exemplo do currículo, uma proposição do tipo “ter capacidade de inovação” é tomada como verdadeira dentro da disciplina da administração de recursos humanos por justificar-se pela necessidade gerada pela flexibilização da produção e por seu embasamento nas teorias de gestão de pessoas.

Um último grupo limitador dos discursos são os de:

Rarefação, desta vez, dos sujeitos que falam; ninguém entrará na ordem do discurso se não satisfazer a certas exigências ou se não for, de início, qualificado para fazê-lo. Mais precisamente: nem todas as regiões do discurso são igualmente abertas e penetráveis; algumas são altamente proibidas [...], enquanto outras parecem quase abertas a todos os ventos e postas, sem restrição prévia, à disposição de cada sujeito que fala. (FOUCAULT, 2007b, p. 37).

Esse procedimento limitador interno recorre a rituais que definem quem atende as condições para entrar na ordem discursiva. O discurso da empregabilidade, por exemplo, cerca-se de rituais que definem as habilidades de um candidato, as atitudes a serem assumidas

diante de determinadas situações, os tipos de projetos dos quais o indivíduo deverá participar. Quem não segue o “protocolo” está fora do discurso e não é admitido nas empresas. Um último procedimento interno é formado por grupos de estudos, associações às instituições especializadas (ABRH, FGV, FEDERASUL, OAB)⁴⁰, comparadas ao que Foucault (Idem) chamou de “sociedades de discurso” em que os indivíduos que a elas pertencem acessam a determinadas partes dos discursos que não estão disponíveis a todos. Existe, entretanto, a “apropriação social dos discursos” (Idem, p. 43), disponibilizada por uma rede ampla e complexa de processos que “ensinam” os discursos a determinada população. São veiculados pela mídia, redes de Ensino, bibliotecas, museus, espaços esportivos, *marketing*. De forma resumida, a educação é a forma de alterar os acessos e limites dos sujeitos aos discursos, aos saberes e aos poderes que a eles se associam (FOUCAULT, 2007b).

A fim de problematizar o que foi expresso acima: a teorização sobre o discurso conecta-se, produtivamente, ao objeto de pesquisa desta dissertação – o perfil profissional desejado no neoliberalismo? Encaminho a resposta com uma pergunta que Foucault (2007b, p. 44) faz a si mesmo: “o que é afinal um sistema de ensino senão uma ritualização da palavra; senão uma qualificação e uma fixação dos papéis para os sujeitos que falam; senão a constituição de um grupo doutrinário ao menos difuso; senão uma distribuição e uma apropriação do discurso com seus poderes e seus saberes?” Quanto mais conectados por tecnologias digitais, quanto mais aprendizagem realizar, quanto mais liberdade alcançar, mais subjetivado o trabalhador ficará. O perfil profissional desejado é ensinado e aprendido nas escolas, nos livros, nos cursos, mas também o é nos artefatos culturais, tal como o jornal. Já o discurso circula por todas essas instâncias, inextricavelmente, imbricado com o poder. Queiramos ou não, saibamos ou não, somos tomados pelos discursos até mesmo quando estamos sozinhos em casa refletindo, pois essa prática é privilegiadamente uma prática discursiva.

Procurei, nessa seção, realizar um breve exercício de “fazer trabalhar” o conceito foucaultiano de discurso enquanto ferramenta. A análise do *curriculum vitae*, tal como apresentada por Gil (2006), serviu-me de local de ensaio da analítica que armei e de inspiração para a definição do título desta dissertação, pois os sujeitos que buscam oportunidades de trabalho constroem os seus currículos (de vida) profissional de forma a atender às exigências do mercado que, por sua vez, estão na ordem discursiva. Sabia dos

⁴⁰ Respectivamente: Associação Brasileira de Recursos Humanos; Fundação Getúlio Vargas; Federação das Associações Comerciais e de Serviços do Rio Grande do Sul; Ordem dos Advogados do Brasil.

riscos desse tipo de exercício didático de enquadrar as teorizações, sobretudo quando estamos lidando com Foucault. Mas precisei traçar dessa forma a apresentação dos conceitos que me ajudaram na pesquisa em razão do nível de detalhamento que o autor opera sobre o discurso. Se assim eu não procedesse, poderia ficar no “reino das tautologias”, como escreve Fischer (2001, p. 201) ao referir-se à obra foucaultiana em que tudo tem uma conexão.

3.2 A ORDEM DO DISCURSO NEOLIBERAL: a educação corporativa

Para que cada um conheça os critérios de escolha e saiba combiná-los para selecionar o que pensa ser melhor ou mais conveniente para si, cada um tem de não só aprender, como também ser alvo de uma grande variedade de estímulos, solicitações, apelos, sugestões, etc. Em suma, cada um torna-se um alvo de múltiplas e cambiantes interpelações que o fragmentam e o modificam incessantemente, e isso se dá num cenário que é também cambiante.
(VEIGA-NETO, 2000, p. 200).

A epígrafe refere-se aos investimentos do discurso neoliberal na produção do sujeito-cliente, do sujeito que sobreviverá em “condições instáveis e fragmentárias”. Veiga-Neto (2000), tem argumentado que o neoliberalismo necessita da educação de massas para sua própria sobrevivência, uma vez que são esses indivíduos que praticam o consumo da variedade de produtos, serviços e tecnologias criadas em escala mundial. Talvez, complementa o autor, não haja hoje maquinaria mais potente que a escola para conseguir “montar”, em curto prazo, esse sujeito-cliente. Por outro lado, conclui, que por esses mesmos motivos ela seja o *locus* privilegiado para armarem-se movimentos de resistência, já que abrange tantos e tão rapidamente. Deslocando essa problematização para o mundo do trabalho contemporâneo, vejo apontar como forte desdobramento do discurso neoliberal práticas discursivas que se propõem a transformar o cenário da educação profissional, até então planejado pelos Estados de Bem-estar e regulamentado pelo Estado neoliberal.

Os cursos de graduação tecnológica e de modalidade EaD – Educação a Distância – têm constituído estratégias utilizadas pelo Governo não só de acelerar a produção do sujeito neoliberal, como de individualizar os processos vivenciados. No sistema de aula presencial –

ou tradicional como alguns o chamariam – os tempos são comuns a toda turma “confinada” em um mesmo espaço. As idiossincrasias são homogeneizadas em razão das aulas seguirem o programa que deve ser vencido em um prazo único. Quando a diferença de ritmo e domínio de conteúdo são evidenciados, servem para planejar uma estratégia pedagógica específica para lidar com aquele “especial”. Em EaD mediada pelas tecnologias digitais, até define-se um período limite de conclusão do curso ou disciplina, mas a disponibilidade e a velocidade para o término do programa diferenciará muito de um aluno para o outro. Sobre esse ponto, Saraiva (2008, p. 10) acrescenta que “a EaD amplia os espaços de liberdade para as escolhas individuais das condições sob as quais se realiza os estudos, mas enfatiza que esse estudo deve ser realizado. Não escolher é uma opção inválida.” Entretanto, o mercado desenvolve estratégias próprias de desenvolvimento de novas competências para acompanhar a dinâmica flexível. Enquanto o Governo e as universidades possuem todo um corpo burocrático que analisa as tendências e ênfases requeridas pelo mercado antes de efetivarem reformas curriculares ou abertura de novos cursos, as empresas investem em algo bastante conhecido que é o treinamento das pessoas.

Apresento, a partir daqui, alguns recortes que faço de obras do campo da administração que nos ajudarão a visualizar como os discursos circulam e conectam as práticas de educação e trabalho na produção de sentidos. Desde o início do século XX, sob influência da Escola Clássica de Administração, as empresas organizam programas de treinamento com “o objetivo expresso [...] de preparar os indivíduos para atingir o mais alto grau de produtividade possível.” (GIL, 2006, p. 119). Porém, com o foco em gestão de pessoas, amplia-se o escopo dos processos de educação na empresa⁴¹ e troca-se o nome – alterando-se a ênfase - de treinamento para desenvolvimento, este último voltado para as perspectivas futuras da empresa e dos trabalhadores enquanto o primeiro atém-se ao presente.

Além disso, uma nova modalidade de educação vem aparecendo nas empresas: a *Educação Corporativa*, que compreende todas as atividades realizadas para identificar, modelar difundir e aperfeiçoar as competências essenciais para o sucesso de uma organização. Com abrangência bastante ampla, busca gerir as atividades de capacitação em sintonia com as estratégias do negócio, atuando com todos os integrantes da cadeia produtiva e de relacionamentos da organização: funcionários, colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores, clientes e comunidade. (GIL, 2006, p. 123).

⁴¹ “Conjunto de experiências de aprendizagem que preparam as pessoas para desafios futuros que envolvem seus cargos.” (GIL, 2006, p. 123).

A fim de gerir essa atividade, as empresas criam as chamadas *universidades corporativas*, cujo “[...] objetivo é desenvolver meios de alavancar novas oportunidades, entrar em novos mercados globais, criar relacionamentos mais profundos com os clientes e impulsionar a organização para um novo futuro.” (MEISTER, 1999, p. 19). Entendida mais como um processo do que um local físico, há universidades corporativas que não possuem uma grande estrutura, agem sob a coordenação de um escritório central que pensa e organiza os programas em todas unidades da empresa a que pertencem. Essa estratégia funciona através de parcerias com universidades particulares ou públicas; com institutos e consultorias, com outras empresas afins, associações locais que possuam interesses em comum. O que importa de tudo isso, não é a estratégia empresarial em si – mesmo que eu considere muito produtivo analisar seus efeitos e suas emergências – mas os enunciados que a colocam em funcionamento e que transpassam o campo social.

Diz um grande executivo a determinado grupo de estudantes de engenharia:

Na sua carreira, o conhecimento é como um litro de leite. Ele tem um prazo de validade impresso na embalagem. O prazo de validade de um diploma universitário é de menos de dois anos. Portanto, se você não substituir tudo o que sabe a cada três anos, sua carreira irá deteriorar-se, exatamente como aquele litro de leite. (DOM *apud* MEISTER, 1999, p. 9).

Trazer essa citação tal como encontra-se no livro *Educação Corporativa* de Meister (idem), em uma seção chamada *Redução do Prazo de Validade do Conhecimento*, presta-se a enfatizar que algumas vezes os discursos assumem a forma daquilo que Vera Regina Serezer Gerzson (2006, p. 32) chamou de “[...] ‘monumentais’, no sentido de serem pertinentes, deixarem rastros de grande dimensão como majestosas e admiráveis sínteses do que estamos pesquisando.” Em um ambiente, cujas características são fluidas, como registrado na última parte do capítulo anterior, o processo de formar trabalhadores para essa realidade precisa constituir-se de discursos que não mais falem do “emprego para toda vida” (NARDI, 2006) e sim de um punhado renovável de experiências e conhecimentos que sirvam enquanto novas mudanças não surgirem. Parece não mais adiantar ter concluído o Ensino Superior para trabalhar, é imprescindível renovar-se, antes que seu “prazo” vença. Tendo como alvo a ser alcançado, a capacidade da empregabilidade – já definida anteriormente –, o discurso da educação corporativa ativa sete princípios que servem como diretrizes das práticas discursivas.

O primeiro princípio é *aprendendo a aprender*. Está em jogo uma gama de atividades, posturas e habilidades novas que o trabalhador terá que dominar: desde a tão conhecida responsabilidade de garantir a qualidade do produto e serviço até a implantação de melhorias contínuas. Para alcançar o resultado, uma ênfase na aprendizagem será exigida, pois as empresas requerem a capacidade de análise, de fazer perguntas, buscar esclarecimentos do que não se conhece e pensar criativamente a fim de planejar opções para as demandas. O ensinar oblitera-se diante do aprender, pois “a meta é fazer com que a atitude de aprender a aprender se torne parte natural do modo como os funcionários pensam e comportam-se no trabalho.” (MEISTER, 1999, p. 13). Sobre essa questão, Saraiva (2008, p. 9) fala-nos do processo de fragilização do conhecimento em razão da aprendizagem de conteúdos específicos ser secundária. “Parece que na sociedade contemporânea, que tem como marca a rápida obsolescência do conhecimento, é mais importante saber aprender do que aprender propriamente.” Apesar da impermanência do conhecimento, este não deixa de ser importante desde que oriundo de determinadas áreas que de certa forma atravessam a maioria das profissões, conforme veremos no capítulo 6.

Temos como segundo princípio a *comunicação e colaboração*. Seguindo a mesma perspectiva da ênfase no aprender, esse e os demais princípios baseiam-se em habilidades. “Agora, com as equipes sendo o veículo do desempenho das organizações flexíveis, a eficiência do indivíduo está cada vez mais vinculada a habilidades de comunicação e colaboração bem desenvolvidas.” (MEISTER, 1999, p. 13). Ouvir, expressar-se, colaborar com os colegas, compartilhando as melhores práticas, e relacionar-se bem com clientes, fornecedores e outros são habilidades valorizadas no discurso em questão. Vemos, aqui, algo que já havia sido anunciado na definição de educação corporativa: não se restringe apenas às dependências na organização, alcança toda a cadeia de valores, ou seja, todas as pessoas e instituições que mantêm relação com a empresa.

Raciocínio criativo e resolução de problemas é o terceiro princípio. Como mais um desdobramento do aprender, espera-se que o trabalhador dê conta das mudanças que chegam na forma de alterações na embalagem do produto, nos acessórios que o acompanham, na funcionalidade do mesmo. Resolver problemas não representa sozinha uma novidade, pois os fundamentos da qualidade total já preconizavam essa habilidade. O que a torna possível ser pensada no discurso da educação corporativa é a sua relação com o individualismo. Recorrer sempre às soluções disponíveis ou à chefia não é mais suficiente no ambiente flexível da empresa, “eles precisam desenvolver raciocínio crítico e habilidades para a resolução de

problemas, para lidar adequadamente com situações sem orientação superior.” (MEISTER, 1999, p. 14).

O quarto princípio da educação corporativa é o *conhecimento tecnológico*. Não se trata de apertar botões, conhecer o torno CNC, digitar um texto. O que Meister (1999) enfatiza é o domínio dos recursos de informática e informação que propicie contatos com membros de outras localidades. Como a questão é a informação, o trabalhador deve saber identificar, nas páginas da internet, notícias e oportunidades que sirvam de inspiração a novos produtos e processos, sejam estes produtivos ou de marketing. O conhecimento tecnológico se propõe, também, a disponibilizar as melhores práticas da organização a todos os seus funcionários, em qualquer parte do mundo.

O *conhecimento de negócios globais* está relacionado à capacidade de identificar, no amplo espaço em que a empresa atua, oportunidades de novos negócios e soluções. Aos gerentes, cabem aprender a realizar negócios em mercados emergentes que requerem, além do domínio da língua, o conhecimento da cultura daquele lugar. Entretanto, esse princípio não se restringe às categorias mais altas de uma organização, envolve todos os trabalhadores, em sentido diverso daquele. São informações sobre a aceitação dos produtos, análises econômicas do setor que opera a empresa, resoluções do Governo que possam influenciar os negócios. “Aqui, a universidade corporativa torna-se o veículo de treinamento de funcionários em um conjunto de fundamentos de técnicas empresariais como finanças, planejamento estratégico e marketing, com um foco específico nos mercados competitivos.” (MEISTER, 1999, p. 15).

O sexto princípio é o *desenvolvimento de liderança*. Em um ambiente em que a equipe é valorizada, os níveis hierárquicos são reduzidos pelo modelo “organização enxuta”, as informações são disponibilizadas a todos, a educação corporativa entende os trabalhadores como “agentes ativos de mudança.” (MEISTER, 1999, 15). Para que as mudanças ocorram, faz-se necessário que as pessoas ajam como líderes de seus processos, pois devem encontrar por si só as soluções para o grupo em que atuam. Ser líder, nesse contexto, não implica em ocupar cargos de gerenciamento e sim saber dispor e influenciar, recursos físicos e virtuais para realização da atividade. No caso dos gerentes, existem “programas personalizados de aprendizagem” que os envolverão em desafios reais da organização.

O último princípio é o *autogerenciamento da carreira*. As empresas não assumem a responsabilidade pelas carreiras dos seus funcionários no sentido de não mais determinar como e quando o trabalhador irá crescer na empresa. A iniciativa, tal como exigida em perspectivas anteriores à educação corporativa, não é suficiente para dar conta das demandas

flexíveis. Saber identificar as oportunidades e as tendências do mercado são habilidades requeridas para que cada um torne-se responsável por sua vida profissional. Peter DiToro, um gerente de nível médio norte americano de uma empresa de computadores, declara em uma entrevista ao *New York Times*, após ter resistido a inúmeras rodadas de demissão: “a segurança no emprego acabou. Espero uma revolução em minha carreira a cada cinco ou sete anos. Portanto, agora eu acredito que sou a organização e que é minha responsabilidade gerenciar minha carreira.” (MEISTER, 1999, p. 123).

Não falarei de exploração, de disciplinamento, de violência, ao pensar a educação corporativa como um discurso que se conecta a outros discursos, no caso o neoliberal, que se reforçam e se apoiam mutuamente. Em suas margens, vemos um “feixe de relações” (com o mercado, com o Governo, com instituições de ensino, com a mídia) que determinam quais os enunciados farão parte do seu discurso. Algo como paternalismo, empregos vitalícios, carreiras duradouras, são banidos por serem considerados anacrônicos e, por tanto, não verdadeiros. Essas formações discursivas têm a função de “deixa ficar” somente aqueles enunciados e pessoas que estejam na ordem do flexível. Internamente, as práticas discursivas prescrevem as subjetividades a serem produzidas – dedicadas à aprendizagem constante, pró-ativas, abertas à mudança, criativas, focadas em resultados, comunicativas – e os procedimentos de exclusão dos indivíduos. Poderíamos dizer que o discurso da educação corporativa opera, segundo Lazzarato (2006a), de acordo com o noopoder, uma vez que tem sobre as mentes sua atuação, fazendo-as cooperarem umas com as outras na construção de mundos povoados de opções de consumo, de realização dos desejos, de trabalho, de informação.

Acredito que o discurso da educação corporativa não se estrutura dentro das empresas ou em algum lugar específico, está assim colocado no tecido social pelo poder e saberes que a ela se ligam. Emerge como discurso verdadeiro por estar em relação imanente com o projeto neoliberal, por estar no verdadeiro. Os sete pontos que constituem a educação corporativa puderam, acredito, ser desdobrados à medida que eram identificados em minhas análises. Entretanto, não vejo uma correspondência biunívoca entre o que Meister (1999) traz e a ação enunciativa da Zero Hora, mas, sim, uma coerência interna ao discurso, o que me permitiu pensar na educação corporativa em um sentido mais amplo, que atravessa a escrita da autora e a do jornal, os produz e segue, conectando-se à matriz de inteligibilidade contemporânea: a governamentalidade neoliberal.

4 INDICAÇÕES PROFISSIONAIS: criando verdades

Assim, só aparece aos nossos olhos uma verdade que seria riqueza, fecundidade, força doce e insidiosamente universal. E ignoramos, em contrapartida, a vontade de verdade, como prodigiosa maquinaria destinada a excluir todos aqueles que, ponto por ponto, em nossa história, procuraram contornar essa vontade de verdade e recolocá-la em questão contra a verdade, lá justamente onde a verdade assume a tarefa de justificar a interdição e definir a loucura. (FOUCAULT, 2007b, p. 20).

A vontade de verdade tem funcionado, segundo Foucault (2007b), como direção para os outros dois sistemas de exclusão já apresentados – palavra proibida e segregação da loucura. Característica preeminente das sociedades ocidentais contemporâneas, essa vontade tem se deslocado ao longo da história ao definir as formas, os domínios dos objetos e as técnicas de apoio pelas quais confere aos discursos o *status* de verdade por determinados períodos.

Apoiando-se em suportes institucionais, a vontade de verdade é conduzida por práticas discursivas que são, por sua vez, reforçadas nesse jogo. O seu produto último, a verdade, ou melhor, a “verdade verdadeira”, também executa essa condução imanente ao ligar-se aos saberes e, assim, seguir os modos pelos quais esses são aplicados, valorizados, distribuídos, repartidos e atribuídos na sociedade. A vontade de verdade, portanto, a partir de instituições e de pontos de distribuição e apoio disseminados por todo tecido social, tende a exercer poder de influência sobre os outros discursos (FOUCAULT, 2007b).

Tinha-se, conforme o filósofo, nos poetas gregos, o discurso verdadeiro como aquele pronunciado por quem seguia determinado ritual, que proferia a justiça, que anunciava o futuro e selava, de certa forma, os destinos. Entretanto, a partir do século VII “[...] a verdade se deslocou do ato ritualizado, eficaz e justo, de enunciação, para o próprio enunciado: para seu sentido, sua forma, seu objeto, sua relação e a sua referência.” (FOUCAULT, 2007b, p. 15). Sem parar de deslizar ao longo dos anos, a vontade de verdade expressa-se por uma nova forma a que chamamos ciência moderna. Esse movimento pode ser identificado, por exemplo, no esforço de Quesnay em transformar a economia em uma ciência semelhante às regras de funcionamento das ciências naturais; da justificativa em tornar os Estados modernos racionais

e lógicos por meio de uma ciência (a estatística); do empenho de Taylor em construir sequências lógicas das atividades burocráticas, criando, assim, a administração científica.

Mobilizado pela vontade de verdade - vontade de tornar-se verdadeiro, eloquente - o discurso neoliberal busca apoio, sustentação, nos lugares e saberes que operam no interior de regimes de verdade. Apresentando-se de forma sedutora e atrativa, esse discurso coloca-se como quase inquestionável ao articular afetos e ciência. Como exemplo do que foi dito, Bauman (2005); Lazzarato (2007); Sennett (2006); demonstram, em seus estudos, o quanto os cidadãos, em particular o trabalhador, têm assemelhado-se cada vez mais a consumidores. Esses tecem relações muito específicas e diferentes daquelas mantidas no capitalismo pesado com as mercadorias, os serviços, o entretenimento, o trabalho, a política.

O científico enlaça-se à vontade de verdade ao recorrer a teorias de motivação, trabalho em equipe, clima organizacional – todas partindo de saberes sobre o sujeito. Em um outro ponto de ancoragem científica do discurso, encontramos planejamento estratégico, gestão do conhecimento, gestão de projetos, sustentabilidade dos negócios, inteligência corporativa – cada uma, em sua especificidade, recorre a campos de saberes que lhe legitime como verdadeira.

Optei por apresentar nessa seção a vontade de verdade em razão da sua produtividade enquanto estratégia de exclusão dos discursos, demonstrada por Foucault (2007b). Uma vez que há uma verdade instalada que seleciona os discursos que podem ou não circular no mundo do trabalho, onde circular e como circular. Precisei armar uma estratégia para fazer funcionar as ferramentas analíticas que tomo de empréstimo – governamentalidade e discurso – a fim de desmontar essas verdades e para, a partir daí, entendê-las como coisas inventadas por uma rede discursiva anônima que se colocou de uma determinada forma em virtude das relações de poder. Minha hipótese era que os outros sistemas de exclusão até são exercidos na materialidade das páginas do jornal, mas é a vontade de verdade que é articulada com mais eficácia na formação das identidades trabalhadoras no projeto político neoliberal que se insinua (e aqui esse termo tem muita relevância porque estou tratando de uma

racionalidade sedutora, voltada à diversidade⁴² e à liberdade) como a melhor e única opção – a opção verdadeira.

Além dessas formas externas de controle dos discursos, não posso deixar de ficar atento às estratégias internas – princípios do autor, dos comentários, das disciplinas – que limitam as formações discursivas. Há, também, os processos de rarefação dos sujeitos que falam e que não posso deixar de ater-me a esse grupo de procedimentos discursivos. Enfim, segue o detalhamento, tanto quanto possível, da metodologia que criei para a análise do material empírico.

4.1 SELECIONANDO AS PÁGINAS DA ZERO HORA

Foucault não está aí para nos dizer as verdades sobre as coisas, mas sim para nos ajudar a compreender de que maneiras, por quais caminhos, tudo aquilo que se considera verdade tornou-se um dia verdadeiro.
(VEIGA-NETO, 2006, p. 87).

Profana! Dirão alguns, ao término da leitura desta dissertação. Entre esses, posso identificar de antemão dois grupos. Um primeiro, constituído por aqueles que veem nas relações e políticas de trabalho contemporâneos um manancial de oportunidades que tem quebrado, cada vez mais, os “grilhões” que prendiam os trabalhadores aos seus ofícios, deixando-os, agora, livres para competir. Quanto ao segundo, os sujeitos movem-se na direção contrária ao demonizar esses processos de flexibilização que jogam por terra um conjunto de narrativas universais, necessitando, diriam isso com urgência, serem restabelecidas a fim de que se cumpram suas missões. Tanto um quanto o outro, pretendiam encontrar na pesquisa que fiz argumentos que sustentassem, por meio do peso da concretude do material, suas lógicas, pois partem da compreensão da realidade ou como *algo já* dado ou

⁴² Esclarece-nos Tomaz Tadeu da Silva (2000, p. 97-98), que a diversidade tende a cristalizar as posições dos sujeitos como se a humanidade fosse constituída por “[...] uma variedade de formas legítimas de se expressar culturalmente e todas devem ser respeitadas ou toleradas – no exercício de uma tolerância que pode variar desde um sentimento paternalista e superior até uma atitude de sofisticação cosmopolita de convivência para a qual nada que é humano lhe é ‘estranho’.” Porém, complementa o autor, essa estratégia pedagógica “liberal” não é forte o bastante para a construção de uma teoria da produção da identidade e da diferença.

como *simulação*, mas que um dia se chegará à verdadeira realidade. Pelo menos é isso que esses grupos pensam que seja a função de uma pesquisa em Educação: fornecer fórmulas e verdades àqueles que transitam na prática do dia-a-dia.

Nesta seção, apresento de forma panorâmica o processo que possibilitou empreender as análises. A opção de trazer em seu início a questão da verdade é para registrar que enquanto construía a metodologia de pesquisa, juntamente com o manuseio das reportagens da Zero Hora, não estive preocupado em criar meios para encontrá-la; muito pelo contrário, quis pensar formas que dessem, minimamente, conta de mostrar a contingência do perfil profissional desejado e dos discursos que são por ele sustentados. O que teria para além? Outras invenções. Nesse sentido, a ressalva que Veiga-Neto (2006) faz a respeito da importância de Foucault para o campo da Educação, e que cito como epígrafe da seção, orientou-me nos possíveis usos do filósofo para a formulação metodológica de como selecionar os prazos, recortar os excertos, organizar os fragmentos, compor os *corpus* e, em seguida, analisá-los. Delineado o entorno da investigação, volto-me ao trajeto que desenhei na medida em que o percorria.

Na primeira fase da pesquisa, conforme já apresentei, defini a questão que orientaria o meu olhar sobre o material a ser analisado. Posteriormente, realizei uma leitura prévia dos cadernos Empregos & Oportunidades do período de *janeiro a outubro de 2008*, a fim de poder ver que temas, sujeitos, estratégias, eram suscitados. Por se tratar de descrições parciais a respeito dos discursos, esse período foi pensado a partir da observação de Foucault (2007a, p. 33) de que “é preciso, numa primeira aproximação, aceitar um recorte provisório: uma região inicial que a análise revolucionará e reorganizará se houver necessidade.” Portanto, selecionei esses dez meses porque me pareceu um período abrangente para visibilizar as continuidades e descontinuidades do discurso. Já, o ano de 2008 foi quando efetivamente iniciei a escrita do projeto de pesquisa. Como a publicação do caderno do jornal é semanal, reuni 41 edições, faltando os cadernos do dia 13/01 e 30/03 que não consegui localizá-los. O jornal Zero Hora circula nos Estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina. Foi fundado em 04 de maio de 1964. Pertencente ao grupo Rede Brasil Sul (RBS), é o principal veículo de mídia impressa dessa companhia. Sua tiragem dominical é de 280 mil exemplares e o seu caderno Empregos & Oportunidades traz reportagens sobre o mundo do trabalho, concursos, orientações ao pequeno empresário, cursos abertos e anúncios de vagas de emprego e estágio. Especificamente, entraram para o rol de análise as seguintes seções desse caderno:

- Reportagem da Capa, apresentada, resumidamente, na capa e desenvolvida em seu interior;
- Reportagens internas, geralmente, abordando questões sobre os segmentos do mercado de trabalho;
- Concursos públicos;
- Seu Negócio, seção voltada a profissionais liberais e aos empregadores.

Para auxiliar-me na tarefa de organizar os excertos que fui “recortando” desse artefato cultural, inspirei-me em Saraiva (2006, p. 144) que elaborou uma planilha eletrônica que a possibilitou comparar, posteriormente, os inúmeros fragmentos dos periódicos que analisava. O que a pesquisadora percebeu foi que “[...] a definição de como se irá proceder já é uma parte da análise. O modo com se interage com o material já é, em si, uma imposição de significados.” O que, por sinal, me serviu de alerta para a construção da planilha que a denominei de *Mapeamento Discursivo*.

Iniciei a sua confecção pensando em classificar as reportagens por temáticas, desdobrando-as em subcategorias conforme fosse possível. Abandonei essa ideia logo que inicie o manuseio do material empírico, pois percebi que em uma mesma reportagem, cujo tema, por exemplo, era ascendência profissional, muitos outros temas cruzavam-se no decorrer do texto, tais como prazer, investimento na formação, escolha da profissão, comprometimento, família. Portanto, os temas ora se confundiam, ora se afastavam, de tal forma que me questionava se isso ou aquilo era relevante em relação ao assunto geral do Caderno Empregos & Oportunidades ou de minha pesquisa (reportagens sobre planos de viagens). Como uma das ferramentas metodológicas que escolhi foi o discurso, passei a classificar os excertos pelos *procedimentos de limitação interna e rarefação dos discursos*, os quais organizei em quatro limitadores: Autor, Comentário, Disciplina, Rituais. Ao lado, abri uma coluna onde lançava o que era limitado, constrangido, na sua potencialidade de acontecimento. Criei outras colunas voltadas para a identificação das edições do jornal. Vejamos como ficou a versão final da planilha eletrônica:

Excerto	Manchetes	Quem Fala	Procedimentos de Limitação	Localização	Página	Data
Quer ser promovido em 2008? Então, esqueça aquela velha máxima de que um salto na carreira é uma conquista reservada apenas aos <i>workaholics</i> , aqueles que só pensam em trabalho. Mais do que total disponibilidade à profissão, é a paixão pelo que se faz que conduz ao sucesso.	Paixão rima com promoção	ZH	Disciplina	Capa	1	6-jan
Hoje, não é mais o tempo dedicado ao trabalho que é reconhecido e sim o resultado que o funcionário alcançou.	Paixão rima com promoção	ABRH	Disciplina	Capa	1	6-jan
É preciso ter brilho no olhar. Uma pessoa que tem paixão pelo que faz é mais motivada e normalmente faz muito mais do que a função exige, por isso ela é melhor aproveitada e reconhecida.	Paixão rima com promoção	DCO Gestão de Carreiras	Disciplina	Capa	1	6-jan
[Os <i>workaholics</i>] exageram na carga horária e não têm vida fora da empresa, como lazer, família e, inclusive, estudo. Tudo o que contribui para um profissional melhor.	Paixão rima com promoção	ABRH	Disciplina	Capa	1	6-jan
É indispensável que se tenha um <i>hobby</i> e tempo para curtir a família e os amigos. A promoção será por competência e bom relacionamento.	Paixão rima com promoção	Missel Capacitação Empresarial	Disciplina	Capa	1	6-jan
Veja o que você pode fazer para melhorar na carreira: seja apaixonado pelo que faz; faça parte de um time; tenha uma visão sistêmica; tenha iniciativa e posicionamento; aperfeiçoe-se; seja empreendedor e inovador; seja organizado	Paixão rima com promoção	ABRH; DCO Gestão de Carreiras; Missel Capacitação empresarial; Catho Online	Rituais	Capa	1	6-jan

Tabela 1- Mapeamento Discursivo.

Essa cartografia gerou-me 454 excertos distribuídos pelos procedimentos de limitação discursiva. Desses, trouxe 76 para a dissertação, os quais, à medida que eram lançados nos capítulos de análise, também eram marcados com outra cor no *Mapeamento Discursivo* para evitar que se repetissem na argumentação. Ao aplicar filtros nas colunas, pude perceber que entre os diferentes procedimentos, alguns temas, agora, eram possíveis de serem pensados sem a necessidade de fixar-me aos assuntos definidos pelas manchetes do jornal. O que fiz, ao fim e ao cabo, foi impor ao material outra organização que gerou temas que atravessavam as edições dominicais. Nessa mesma linha de trabalho, Sommer (2003, p. 36), ao inspirar-se em Albuquerque Júnior, organiza os parágrafos e fragmentos do material empírico de outra forma, a fim de colocar os enunciados a funcionarem de outro modo. Declara o pesquisador que “tal forma de redigir/operar sobre as fontes pareceu-me apropriada, pois me permitiu fugir de qualquer idéia de que há um discurso misterioso a ser revelado.” Assim, também, fujo dessa percepção para constatar o quanto o pesquisador, objeto de pesquisa e teorização estão imbricados na produção de sentidos. Enfim, pude visibilizar os seguintes tópicos: capacitação, carreira, desempenho profissional, gênero, investimento financeiro, organização do trabalho, recrutamento e seleção, responsabilidade social, segurança do trabalho e qualidade de vida.

Diante desse volume de temas gerados pelos procedimentos discursivos, obriguei-me a selecionar apenas dois, entendendo-os como os mais pertinentes para o momento, deixando os demais para posteriores desdobramentos. Essa escolha deu-se, também, por limitações de tempo e espaço necessários para realizar o devido aprofundamento requerido por uma

dissertação de Mestrado. Em razão da lógica interna do discurso analisado, o que ficará mais claro ao leitor na medida em que avance nos capítulos, apresentei-os na seguinte sequência:

- Gestão das (*Próprias*) Carreiras;
- Capacitação.

A partir desses dois eixos, construí seis *corpus* de análise que me possibilitaram olhar para o perfil profissional desejado, de forma mais ampla, como ponto de apoio de uma rede de redes discursivas. Concluída essa etapa, voltei à mesma discursividade para visibilizar os procedimentos de limitação e rarefação dos discursos e suas articulações com a governamentalidade neoliberal. Lembro o leitor que esses procedimentos têm a função de controlar, selecionar, organizar e redistribuir, tanto do que será dito quanto daqueles que terão acesso à discursividade.

Por ser uma grande quantidade de excertos, defini que a cada argumento apresentado traria, no máximo, cinco fragmentos que possibilitassem a descrição de como sujeitos, objetos, práticas e novas ênfases emergiam no discurso. Interessante registrar a quase imprevisibilidade com que tive que lidar até o final da dissertação, pois muitos caminhos desenhados, escopo de conceitos e o grupo de autores que eu havia definido, antecipadamente, precisaram ser revisados a cada passo. Muitas vezes dei-me conta de chegar a um ponto da pesquisa que jamais teria pensado antes.

Importante ressaltar, ainda, que o olhar que lancei sobre os textos não esteve focado na “[...] intenção dos seus autores (jornalistas, publicitários, redatores, etc), nem realizarei qualquer exercício de recepção dos textos selecionados junto aos leitores.” (GERZSON, 2006, p. 35). Portanto, o campo analítico foi os discursos que circulam pelas páginas do jornal, produzindo sujeitos trabalhadores. Apresentada a metodologia que utilizei nesta dissertação, finalizo a seção reafirmando que Foucault não esteve comigo na busca de verdades e sim na tarefa de colocá-las em suspenso.

PARTE II

TRABALHANDO...

PORTO ALEGRE, 2009.



Mas, o que há, enfim, de tão perigoso no fato de as pessoas falarem e de seus discursos proliferarem indefinidamente? Onde, afinal, está o perigo? (FOUCAULT, 2007b, p. 8)

5 GESTÃO DAS (PRÓPRIAS) CARREIRAS

Bauman (2001, p. 135), observa que existe uma inadequação do conceito “carreira” diante de um mundo pautado pela fluidez, pois o termo “[...] evoca uma trajetória estabelecida, não muito diferente do processo da ‘*tenure*’ (estabilidade) das universidades norte-americanas, com uma sequência de estágios estabelecida de antemão e marcada por condições de entrada e regras da admissão razoavelmente claras.” Sou levado a concordar com o autor em razão das análises que fiz sobre os cadernos Empregos & Oportunidades da Zero Hora. Há um apelo constante para a mudança, dificultando, muitas vezes, o entendimento do direcionamento que deve ser tomado. Nessa mesma linha, Sennett (2005, p. 9) na introdução de seu livro *A Cultura do Novo Capitalismo* resgata a origem inglesa do termo “carreira” – que significava estrada para carruagens – para afirmar que o “[...] capitalismo flexível bloqueou a estrada reta da carreira, desviando de repente os empregados de um tipo de trabalho para outro.” Apesar de ser uma “questão terminológica”, essas inferências alertam-nos para as tensões atuais do mundo do trabalho. Entretanto, tomo a liberdade de manter, nesta dissertação, o termo “carreiras” para denominar essas “viagens incertas” que os sujeitos realizam em suas vidas profissionais. Sinto-me autorizado a continuar utilizando-o em virtude do uso corriqueiro e naturalizado que a redação do jornal faz do mesmo.

Estão, portanto, organizados neste capítulo, os *corpus* de pesquisa que construí, a partir dos excertos referentes à carreira dos trabalhadores, responsabilizados pela *gestão das próprias vidas profissionais*. De forma mais ampla, podemos dizer que a palavra “[...] gestão refere-se ao processo ativo de determinação e orientação do caminho a ser seguido por uma empresa para a realização de seus objetivos” (GARAY, 2006, p. 145), mas de forma muito específica, conforme veremos, o discurso neoliberal toma os sujeitos como organizações que devem gerir seus custos e investimentos, o que justifica falarmos em “gestão das carreiras”. Nesse sentido, da introdução no mundo do trabalho à aposentadoria, passando pelo lazer e vários empregos, os sujeitos são envolvidos e produzidos de tal forma que a crítica contra a “alienação” e a “exploração” já não dá conta na Contemporaneidade para pensarmos outras formas de relação de trabalho. Longe de querer oferecer alternativas, o que fiz foi pensar junto com alguns autores sobre os poderes e discursos que tramam regimes de verdades a respeito

das carreiras. Para facilitar a compreensão do caminho que percorri, distribuí minhas análises nas seguintes seções:

- O Ponto de Partida é Você: elaborando um projeto de carreira;
- Abrindo a Janela para o Mundo: as experiências que impulsionam a carreira;
- Caça-Talento: as carreiras de destaque.

Nesses arranjos que produzi, podemos observar que “a incerteza não eliminou o planejamento, mas o intensificou.” (SARAIVA, 2006, p. 70). Não abandonamos a preocupação com a profissão. Estamos ampliando cada vez mais os tempos e espaços de nossas vidas para preenchê-los com as carreiras. Porém, ao fazermos isso, seguimos outra lógica, diferentemente daquela do “emprego para toda vida”. Parece-me que a pergunta que nos faziam “o que você quer ser quando crescer?” deveria ser endereçada às crianças e aos jovens com uma alteração substancial a fim de atender ao mercado de trabalho: *o que você quer ser aos 15, 25, 30, 35, 40...? Ou, ainda, o que você quer ser quando surgir a próxima oportunidade?* Essas, talvez, sejam as perguntas que ressoam nas almas de todos aqueles que se deparam com a tarefa de iniciar ou permanecer no mundo do trabalho contemporâneo.

5.1 O PONTO DE PARTIDA É VOCÊ⁴³: elaborando um projeto de carreira

Esta unidade de análise foi elaborada a partir dos excertos selecionados que marcam a carreira não somente como algo a ser construído, mas, sobretudo, como um projeto planejado e executado em seus detalhes e que leva em conta o desejo individual do próprio sujeito. Desenhar os passos da carreira é apresentado, nesses fragmentos, como uma possibilidade de ascensão profissional rápida, em razão do foco claro que o trabalhador demonstra ter em sua vida. Fazer o que se gosta, estar onde se sente bem e divertir-se nos momentos de lazer constituem itens importantes a serem definidos no planejamento, lembrando que todas as relações e contatos são vistos como oportunidades de impulsionar a carreira e obter reconhecimento profissional. Rompem-se, dessa forma, os limites entre a vida

⁴³ ZH, 06/04/2008, p. 2. Nas seções que seguem, utilizo em seus títulos as manchetes das reportagens do Caderno Empregos & Oportunidades, grafando-as em itálico, pois as vejo como sínteses dos argumentos que desenvolvo em cada unidade de análise.

profissional e particular. Não é simplesmente a questão de preocupar-se com o público e o privado, é não estabelecer separação entre eles.

Contudo, o planejamento de carreira é marcado por uma postura ativa do trabalhador que não espera uma orientação da empresa, ou melhor, das empresas pelas quais passará. “A capacidade de gerenciar a própria vida profissional é agora considerada uma competência adquirida e necessária para todas as outras competências exigidas no ambiente de negócios.” (MEISTER, 1999, p. 16).

Planeje a sua carreira: não deixe a empresa atrapalhar a sua vida. É você que deve fazer a gestão da sua carreira [diz Max Geringer]. (ZH, 13/07/2008, p. 1) ⁴⁴.

O planejamento da carreira, segundo ele [José Batista Cereser de Oliveira, gerente da América Latina Logística, 28 anos de idade], foi um dos fatores que lhe possibilitam a rápida ascensão [em três anos - de trainee à gerente]. (ZH, 20/07/2008, p. 2).

Escolhi [diz José Batista Cereser de Oliveira, 28 anos de idade] a ALL porque tem um perfil parecido com o meu. A empresa me dá liberdade e poder de decisão. Com essa política, eu sabia que poderia crescer rápido - diz Oliveira, hoje gerente da unidade da empresa [América Latina Logística] em Canoas. (ZH, 20/07/2008, p. 2).

Parece-me importante perguntar sobre esse sujeito trabalhador que faz suas escolhas e é responsável por seu projeto de carreira, diferenciando-se, dessa forma, daqueles que buscam uma única grande empresa para ali “fazer carreira” como se essa fosse responsável por prepará-los. Ao questionar sobre suas competências e os meios de desenvolvê-las, estaria movendo-me em um campo que apresenta ferramentas para o desenvolvimento desse sujeito. Entretanto, o que pretendo, nesta seção, é entender como é possível pensar em um profissional reconhecido pelo mercado de trabalho e que seja independente das organizações que o empregue, apesar de um cenário econômico de recessão. A Teoria do Capital Humano e suas condições de possibilidade ajudam-me a entender esse discurso presente nos fragmentos analisados. Muito mais que um desenvolvimento do pensamento econômico, essa teoria falamos de um discurso – que lhe é anterior e por ela ressignificado – sobre as novas bases do capitalismo, tal como adverte-nos Lazzarato (2003, p. 79), “ as conseqüências da definição do

⁴⁴Para as transcrições dos excertos analisados, irei formatá-los em fonte *Courier New* em itálico com o objetivo de distingui-los das citações utilizadas na fundamentação teórica do presente trabalho. Tais transcrições foram feitas sem levar em conta o Novo Acordo Ortográfico por se tratar de recortes feitos de artigos de 2008.

capital como ‘capital humano’ são ricas de desenvolvimentos possíveis para definir uma nova teoria da acumulação e da exploração.”

Assim como o neoliberalismo norte-americano desenvolveu-se na Escola de Chicago, a Teoria do Capital Humano também é fruto das críticas desses teóricos sobre as políticas de Keynesianas, os pactos sociais de guerra e o crescimento da administração Federal. Essa teoria surge como método de análise e um tipo de programação. Explica Foucault (2007d, p. 254):

Parece-me que o interesse desta teoria do capital humano encontra-se no seguinte: o fato de que representa dois processos; um que poderíamos chamar de avanço das análises econômicas em um domínio até então inexplorado, e, segundo, a partir desse avanço, a possibilidade de reinterpretar em termos econômicos, e nada mais que econômicos, todo um domínio que, até agora, podia se considerar, e de fato se considerava, como não-econômico.

Por mais estranho que pareça, esse avanço, ao qual Foucault refere-se, sobre algo ainda “inexplorado” pela teoria econômica nada mais é do que o *trabalho*. Para mim, que tenho a formação no campo da Educação e pelo que tenho lido sobre esse tema, ouço, inicialmente, com certa desconfiança essa afirmação. Mas o autor argumenta, e assim convenço-me, que os neoliberais norte-americanos dizem que a economia clássica sempre indicou a terra, o capital e o trabalho como fatores imprescindíveis para a geração de renda. Entretanto, esse último fator manteve-se inexplorado (FOUCAULT, 2007d). Iniciando por Adam Smith⁴⁵, o trabalho sempre fez parte das suas reflexões, mais precisamente a divisão das tarefas e suas especificações. Com isso não se deteve a analisar o trabalho em si, e, sim, reduzi-lo ao fator tempo. Não obstante, David Ricardo⁴⁶, toma o trabalho de forma

⁴⁵ “Economista escocês (1723-1790), um dos mais eminentes teóricos da economia clássica. [...] Entre 1764 e 1766 morou na França, convivendo com Quesnay, Turgot e outros. Ao retornar a seu país, a preocupação com os fatores que produziram o aumento da riqueza da comunidade o levaria a escrever em 1776 sua obra mais célebre *A Riqueza das Nações: Investigação sobre Natureza e suas Causas*. [...] Para ele o valor de troca não se fundamenta na utilidade de uma mercadoria e sim no trabalho (ou seja, o tempo necessário para sua produção). Smith apontou ainda a origem do excedente no trabalho e também o modo como ele é apropriado pelos detentores dos meios de produção, lançando as bases de uma teoria sobre exploração do trabalho. Smith analisou ainda os efeitos da divisão do trabalho sobre a produtividade, demonstrando (contrariamente ao ponto de vista mercantilista) que na medida em que o comércio aumenta a divisão do trabalho todos se beneficiam do conseqüente aumento da produtividade.” (SANDRONI, 1994, p. 329)

⁴⁶ “Economista inglês (1772-1823), considerado o mais legítimo sucessor de Adam Schmit; suas ideias dominaram a economia clássica por mais de meio século [...] Nos Princípios de Economia Política e Tributação, Ricardo deu uma enorme contribuição à teoria do valor e da distribuição. Em sua análise dos problemas econômicos, construiu um modelo teórico fundamentado numa economia, predominantemente, agrícola, procurando determinar as leis que regulam a distribuição do produto entre as diferentes classes da sociedade e localizando no trabalho o valor de troca das mercadorias.” (Idem, p. 308).

quantitativa de tempo ao pensar que o crescimento ocorreria à medida que se pudesse ter mais horas de trabalho disponíveis ao capital. Já em Keynes, o trabalho é um fator de produção passivo que somente tem utilização, atividade e atualidade a partir de uma taxa elevada de investimento em capital físico.

Referente a Marx, Foucault (2007d) comenta que os neoliberais nunca discutem com a sua teoria, mas mesmo assim o filósofo arrisca um “diálogo” entre eles. Apesar de colocar o trabalho como essência de sua análise, Marx diz que o trabalhador não vende o seu trabalho e sim sua força de trabalho por determinado tempo e,

[...] O faz em troca de um salário estabelecido sobre a base de determinada situação de mercado que corresponde ao equilíbrio entre a oferta e a demanda de força de trabalho. E o trabalho feito pelo operário é um trabalho que cria um valor, uma parte da qual lhe é arrebatada. (FOUCAULT, 2007d, p. 258).

O que estaria em jogo seria a própria lógica do capital. O trabalho estaria, portanto, amputado de sua “realidade humana” ao ser reduzido a sua força e tempo. Em outras palavras, seria abstrato. No pensamento marxista, a culpa dessa “abstração do trabalho” é do próprio capital. Já para os neoliberais, essa abstração não está na mecânica dos processos econômicos e sim nas análises da economia clássica que vê o trabalho por sua variável temporal e,

[...] Por não ter sido capaz de dar conta dessa análise do trabalho em sua especificação concreta e suas modulações qualitativas, porque deixou essa página em branco, essa lacuna, esse vazio em sua teoria, se precipitou sobre o trabalho toda uma filosofia, toda uma antropologia, toda uma política cujo representante é precisamente Marx. (Idem, 2007d, p. 259).

A partir dessa crítica à economia clássica, a intenção dos neoliberais é reintroduzir o trabalho nas análises econômicas. Penso que para ver suas condições e possibilidades internas, uma vez que, até então, o trabalho era visto do ponto de vista externo - temporal. Reintroduzir, aqui, quer dizer que a teoria econômica deve-se perguntar como o trabalhador utiliza os recursos de que dispõe. Em busca de respostas, muitos economistas da Escola de Chicago moveram-se nessa direção. O primeiro, Segundo Foucault (2007d), foi Theodor Schultz ao lançar um livro, em 1971, intitulado *Investimento em Capital Humano*. Quase no mesmo ano, Gary Becker também lança seu livro com o mesmo título. E em 1975, Jacob

Mincer publica um livro no qual analisa a escola e o salário. Em um artigo anterior, Mincer escreve pela primeira vez o termo *capital humano*.

Esse pensamento marca um redirecionamento do objeto da economia. Desde Schmith, até o século XX, o alvo era os mecanismos de produção, os mecanismos de troca e as práticas de consumo e suas interferências em um contexto social. A partir da Escola de Chicago, o objeto de análise econômica passa a ser a natureza humana, bem como as consequências da assimilação de recursos escassos para fins alternativos. O que está em jogo é o comportamento humano em relação aos meios e fins escassos. Não se trata de analisar processos e sim uma atividade, o comportamento humano. O trabalho passa a ser uma conduta econômica e como tal interessa aos economistas saber “[...] como o trabalhador utiliza os recursos de que dispõe.” (FOUCAULT, 2007d, p. 261). Essa grade de inteligibilidade exige dos teóricos que se posicionem na perspectiva de quem trabalha, tentando compreender o que significa trabalhar para o trabalhador, como o mesmo faz suas escolhas e que racionalidade o norteia.

Os neoliberais apresentam o trabalhador não como um sujeito passivo ou como aquele que, simplesmente, vende sua força de trabalho, e sim como um sujeito economicamente. Como tal, o indivíduo trabalha em troca de um salário que não é o preço da venda de sua força e sim um “ingresso”. Em termos econômicos, “um ingresso é exatamente o produto ou rendimento de um capital.” (FOUCAULT, 2007d, p. 262), e capital é tudo aquilo que pode ser fonte de ingressos futuros. Sendo assim, vemos se desenhar a noção de capital humano, ou seja, o sujeito como a sua própria fonte de rendimentos. Esse capital que se apresenta é:

[...] O conjunto dos fatores físicos, psicológicos, que outorgam a alguém a capacidade de ganhar tal ou qual salário [...]. Decomposto desde a perspectiva do trabalhador em termos econômicos, o trabalho comporta um capital, quer dizer, uma aptidão, uma idoneidade; como preferem dizer, é uma “máquina”. E por outro lado é um ingresso, vale dizer, um salário, ou melhor, um conjunto de salários; [...] um fluxo de salários. (Idem, p. 262-263).

Essa análise econômica tira o trabalho da posição de mais um fator produtivo e o coloca como fonte do próprio capital. Muitas são as consequências desse pensamento, mas o que nos interessa, nesse instante, é destacarmos que por se tratar de um capital que é indissociável de quem o possui – a idoneidade não existe sem o ser idôneo – ele diferencia-se dos demais capitais, pois ao colocá-lo em jogo, não se desfaz, não se transfere de dono. Essa

idoneidade serve como máquina de fluxos de ingressos. Dessa forma, o *Homo æconomicus* clássico - o sócio do intercâmbio, da troca – é suplantado por um *Homo æconomicus* neoliberal - “[...] um empresário, um empresário de si mesmo.” (FOUCAULT, 2007d, p. 264). Trata-se, portanto, de encontrar meios de investir sobre si mesmo, valorizando cada vez mais suas capacidades, aumentando os seus capitais.

Referindo-se a esse sujeito neoliberal, Sylvio de Souza Gadelha Costa (2009), chama-o de “indivíduo-micro-empresa”. Nesse sentido, e somente nesse sentido, a separação capital e trabalho desaparecem, pois não se pode falar do dono da empresa como sendo o capitalista e o trabalhador como quem vende a força de trabalho àquele que detém os meios de produção. Se ambos possuem os meios de produção, ou seja, o capital, eles concorrem entre si no mercado. Costa (Idem, p. 181) arremata essa questão dizendo-nos que os trabalhadores “[...] são avaliados de acordo com os investimentos que são permanentemente induzidos a fazer para valorizarem-se como ‘micro-empresas’ num mercado cada vez mais competitivo.”

Segundo a ênfase dada nos excertos analisados, investir em um projeto de carreira aparece como um dos pontos principais para manter a competitividade, obter sucesso. O ponto de partida não estaria mais no exterior - no trabalho abstrato como consequência do tempo dedicado à empresa – e sim na “racionalidade interna” do sujeito, uma vez que no novo capitalismo são as próprias aptidões do trabalhador que figuram como capital. Entretanto, não basta pensar nos detalhes de sua formação, sequências de passos, o quanto investir em si, sem ter claro o que é exigido pelo mercado, pois, “[...] a constituição do capital humano somente tem interesse e resultado pertinente para os economistas na medida em que esse capital constitui-se graças à utilização de recursos escassos, e de recursos escassos cujo uso é alternativo para um determinado fim.” (FOUCAULT, 2007b, p. 267):

Estudantes e graduados sempre devem escolher as especializações considerando um plano de carreira de médio e longo prazo, aconselha a professora de Gestão de Pessoas da Fundação Getúlio Vargas (FGV-RJ) Márcia Mendonça. - Os estudantes devem estar direcionados para a carreira e para a área na qual a pessoa atua. Não adianta fazer cursos aleatoriamente. (ZH, 24/02/2008, p. 1).

Digitar e formatar um texto no *Word*, elaborar fórmulas e gráficos no *Excel*, não seriam exatamente domínios considerados “escassos”, uma vez que grande parte da população sabe fazer. Planejar uma temporada de um ano no Himalaia para aprender algo específico de

sua cultura também não representaria muito. Poucos efeitos teriam ambas as ações em nosso sistema capitalista que parte do princípio que trabalhar com pacote *Office* é básico ao passo que conhecer NTIC (Novas Tecnologias da Informação e Comunicação) e que se apropriar de outras culturas específicas, por exemplo a chinesa, podem render muito mais negócios. O sujeito deve, segundo o que temos analisado, voltar-se ao mercado para ver o que é importante, requerido, mas raro de encontrar em termos de capital humano. Lembro-me, a partir do que foi exposto, de uma situação que ocorreu na empresa em que trabalhava. Alguns colegas e eu estávamos reunidos para discutir a forma de envolver as pessoas e minimizar as resistências na implantação do sistema corporativo SAP (*Software Solutions Applications*). Entre várias orientações e advertências que o diretor nos repassava na ocasião, uma chamou-me a atenção. Dizia ele: “não esqueçam que o ser humano tem por natureza medo de mudanças.” Essa frase, já ouvida tantas vezes e em lugares distintos, soou-me, dessa vez, com certo estranhamento já que o projeto tratava de mudança na forma de gestão. Concluí naquele momento, e que retomo aqui, é que ele estava marcando com essa frase, dita enfaticamente diante do desafio proposto, que todos aqueles que lidassem bem com mudança, esse “artigo” raro do caráter humano, obteriam sucesso. Portanto, escassez e valorização, em conjunto, servem de “bússola” para traçar a carreira.

Essa “bússola”, entretanto, não representa, exatamente, uma novidade introduzida pela Escola de Chicago. Mesmo nas análises clássicas, os bons trabalhadores eram aqueles que atendiam o que o mercado necessitava nesses mesmos termos – valorização e escassez. Isso faz sentido se lembrarmos que dominar a fundição artesanal do aço ou ser alfabetizado, já foram tomados como escassos e muito valorizados pelas empresas. O que está em jogo na lógica do capital humano é que outros conhecimentos e habilidades são requeridos⁴⁷, bem como, a forma pela qual são adquiridos e negociados. Essas mudanças fazem parte da regra na medida que tudo que é humano é ressignificado pela dinâmica competitiva de mercado. Todas as ações e sentimentos dos sujeitos voltam-se para o mercado, ou melhor:

[...] Além do mercado funcionar como chave de decifração (*princípio de inteligibilidade*) do que sucede à sociedade e ao comportamento dos indivíduos, ele mesmo generaliza-se em meio a ambos, constituindo-se como (se fosse a) substância ontológica do ser social, a forma (e a lógica) mesma desde a qual, com a qual e na qual deveriam funcionar, desenvolver-se e se transformar as relações e os

⁴⁷ Uma abordagem mais detalhada sobre o caráter dos conhecimentos e habilidades exigidos pelo capitalismo contemporâneo será feita no próximo capítulo, quando problematizarei a questão da capacitação profissional.

fenômenos sociais, assim como os comportamentos de cada grupo e de cada indivíduo. (COSTA 2009, p. 174. Grifos do autor)

Nitidamente, a estratégia requerida ao trabalhador assemelha-se àquela empregada pela empresa na busca de fatias de mercado. Em efeito, ser empresário de si é lançar uma visão de negócio sobre a sua vida e assumir-se como o único responsável pelo seu sucesso. O que tenho mostrado é que a ação de planejar a carreira e ter sobre ela uma gestão está afinada com o trabalhador que vê a si e aos outros como *capital humano*; que para existir, sobreviver, superar-se e destacar-se em meio à competição necessita de investimento com um fim muito preciso. Ligado a esse objetivo individual, outro fator emerge, a partir da análise que faço do caderno Empregos & Oportunidades. Intrinsecamente ligadas ao que Foucault chamou de “racionalidade interna”, as decisões de fazer o que se gosta, estar onde se quer e de divertir-se vão dando contornos às razões que devem guiar o sujeito no seu projeto de carreira:

Quer ser promovido em 2008? Então, esqueça aquela velha máxima de que um salto na carreira é uma conquista reservada apenas aos workaholics, aqueles que só pensam em trabalho. Mais do que total disponibilidade à profissão, é a paixão pelo que se faz que conduz ao sucesso. (ZH, 06/01/2008, p. 1).

A carreira é como um diamante que precisa ser lapidado. Se não for lapidado, será um cascalho a vida inteira - compara Ligia Nery da Silveira, vice-presidente de Eventos Científicos da Associação Brasileira de Recursos Humanos do Estado. Para Ligia, quase sempre que se dá ouvidos ao prazer, no que diz respeito a uma profissão, atinge-se o sucesso. (ZH, 09/03/2008, p. 1).

As pessoas que conseguem colocar em prática seus sonhos costumam ser mais realizadas - afirma Andréa [diretora da Prax Gestão de Carreiras. (ZH, 06/04/2008, p. 2).

Ele [Luiz Batista, 23 anos, estudante do primeiro semestre de Engenharia Civil] conta que sempre teve habilidade com cálculo e que há algum tempo já havia decidido pela área. Segundo Batista, só no primeiro semestre deste ano ele já recebeu quatro propostas de trabalho: - ainda não aceitei nenhuma porque acho muito prematuro e por que nenhuma atuava em áreas da construção pelas quais me interessava. (ZH, 15/06/2008, p. 2).

Paixão, prazer, desejos pessoais (sonhos), ênfase no interesse pessoal, emergem no discurso à medida que há um deslocamento nas formas de governamento da população ao tentar reintroduzir o trabalho nas análises econômicas. Perguntam-se os neoliberais “o que

significa trabalhar para quem trabalha? E a que sistema de decisões, a que sistema de racionalidade obedece essa atividade laboral?” (FOUCAULT, 2007d, p. 261). Para Schultz e Becker, o salário – ingresso – aparece como a primeira resposta. Seguindo esse raciocínio, o sujeito, por sua vez, ao empregar esse salário no consumo torna-se um produtor da satisfação. “Pois bem, produz simplesmente a sua própria satisfação.” (Idem, p. 265). Porém, sendo o trabalhador portador de um capital inseparável de si, deve investir no que lhe manterá rentável, garantindo os fluxos de salário para produzir mais satisfação.

A satisfação tornou-se fulcral nas decisões dos trabalhadores sobre onde e como investir em seu “capital-idoneidade”. Não se trata de simplesmente trabalhar para mais adiante, já em posse do salário, obter a satisfação. Essa deve estar presente, fazer parte do jogo, ditar as regras. Os sujeitos indagam-se, constantemente, sobre o que lhes dá prazer. A resposta é esperada pelos empregadores e *experts* de gestão de pessoas para identificar, ali, fonte de resultados e ganhos. Estabelece-se, portanto, uma relação de interesse mútuo no sentido em que o salário proporciona a satisfação; a satisfação, ao ser atendida, remete à busca da permanência ou aumento de fluxos de salários que, por sua vez, somente ocorrerá se houver novos investimentos em capital humano, sobretudo, quando este é aplicado no trabalho que dê prazer ao sujeito. A equação neoliberal que coloca a satisfação individual nos cálculos capitalistas reifica o prazer, seja ele qual for, pois é analisado apenas para fins econômicos.

O que argumento, entretanto, é que o interesse e o desejo são capturados em uma rede mais ampla que as relações de trabalho. Para mim - assim como Sennett (2006) acredita que as pessoas escolhem os políticos da mesma forma que fazem compras na *Wal-Mart* - os sujeitos que planejam suas carreiras, levando em conta o seu bem-estar e acreditando que isso lhes proporcionará sucesso, estão, ao fim e ao cabo, agindo como consumidores que escolhem “livremente” com o que e onde trabalhar. Foucault (2007d, p. 265) comenta que para Becker “o consumo deve ser considerado como uma atividade de empresa pela qual o indivíduo, precisamente sobre a base de um capital determinado do qual dispõe, produzirá algo que vai ser a sua própria satisfação.”. Em outras palavras, por tratar-se de uma prática empresarial o *Homo economicus* neoliberal move-se, ao consumir, mais pela competição do que pela simples fruição de coisas. Diferentemente da análise clássica que via o trabalhador como consumidor por um lado e produtor por outro, separadamente, todos seríamos produtores ao consumir, ou seja, empresas em funcionamento. Porém, penso que esse argumento que trago para entender o planejamento da carreira faz sentido se percebermos que aquilo o qual

consumimos e produzimos é muito distante da ideia de produzir e consumir mercadorias e serviços. Isso está na raiz da teoria neoliberal e é o que pretendo trazer neste instante.

Sennett (2006, p. 128) vê na relação entre política e economia uma fonte inspiradora para problematizar o consumo – seja na estrutura grega antiga, no início da era moderna, na industrialização ou na Contemporaneidade. Para tanto, o sociólogo faz um esclarecimento sobre paixão consumptiva, que nos será muito útil em nossa proposta. Diz o autor:

Na linguagem poética, uma paixão consumptiva pode ser uma paixão que se extingue na própria intensidade; em termos menos sensacionais, equivale a dizer que, utilizando coisas, nós as estamos consumindo. Nosso desejo de determinada roupa pode ser ardente, mas alguns dias depois de comprá-la e usá-la, ela já não nos entusiasma tanto.

O aumento exacerbado do consumo e, conseqüentemente do prazer, da paixão consumptiva, levou, segundo Sennett, no século XX, a formulações de duas explicações pouco satisfatórias. A primeira - identificada como “motor da moda” - entendia que a publicidade e os meios de comunicação teriam aprendido a arte de moldar o desejo da população a fim de que as pessoas ficassem insatisfeitas⁴⁸ com o que possuísem. Essa visão foi desenvolvida por Vance Packard, em seu estudo, na metade do século e o “mal” seria representado pelo *marketing*. A segunda explicação para a paixão consumptiva seria a “obsolescência planejada”, ou seja, as coisas eram produzidas para não durar. O autor lembra-nos de que essa teoria foi elaborada nos Estados Unidos, onde os carros e as roupas eram mal fabricados e não duravam por muito tempo. Em razão disso, lembro-me da minha mãe que sempre compara, as coisas de casa – móveis, eletrodomésticos, vestuários – nos dias de hoje com o que ela tinha anos atrás, argumentando que antes tudo era feito para durar de uma geração a outra. Enfim, aqui o mal é representado pela produção.

Interessante notar que Lazzaratto e Antônio Negri (2001) ao descrever e apresentar a tese sobre o que está em jogo é a produção de subjetividades nos fluxos de desejo e consumo, marcam o desenvolvimento da publicidade da empresa *Benetton* como sendo, também, as etapas pelas quais passou a própria publicidade ao longo dos anos. Segundo os autores, esse movimento pode ser resumido em três fases. O primeiro é o “reclame”, cuja função

⁴⁸ Parece-me importante registrar que na edição brasileira de 2006 da obra de Sennett *A Cultura do Novo Capitalismo*, que utilizo aqui, na p. 130 está escrito: “[...] aprenderam a moldar os desejos, de tal maneira que as pessoas ficam *satisfeitas* com aquilo que têm.” (grifo meu). Em razão da explicação subsequente do autor, logo concluo que há um erro de tradução, que o correto é *insatisfeitas* e não *satisfeitas* como aparece.

publicitária era vender o produto no esforço de fazer triunfar o “objeto-mercadoria”. O segundo momento foi a publicidade com a tarefa de construir “[...] a imagem da marca de um produto ou de uma empresa.” (LAZZARATO; NEGRI, 2001, p. 62). Por fim e incorporando a fase anterior, complementam os autores, a mercadoria desaparece e a marca é “[...] confinada a um ângulo de suporte publicitário” (*Ibidem*), ou seja, a publicidade não apenas “informa” sobre o mercado, mas o produz ao associar a marca das empresas a questões ligadas às necessidades, desejos e razões políticas dos consumidores. A publicidade “dialoga com as suas convicções, os seus valores, as suas opiniões, tem a coragem de interpelá-lo lá onde a política tem medo de entrar.” (Idem, p. 63).

Diante do que foi exposto, conclui-se que as duas explicações sobre a paixão autoconsumpitiva – motor da moda e obsolescência planejada - colocam o consumidor em uma posição passiva diante da publicidade, ao passo que o “suporte publicitário” envolve o consumidor de outra forma. “O fato é que as mudanças no mundo do trabalho e a busca do talento⁴⁹ demonstram que os indivíduos poderiam envolver-se mais ativamente na paixão autoconsumpitiva.” (SENNETT, 2006, p. 130). Esse envolvimento ocorre a media que o trabalho torna-se imaterial (LAZZARATO; NEGRI, 2001), bem como o capitalismo. Imaterial não significa que não haja um produto, uma mercadoria material envolvida no processo, mas o que é valorizado ao adquirir algo é o sentido vinculado ao produto ou serviço. Seguido o exemplo da *Benetton*, ao comprar um blusão não se está pensando somente na sua utilidade de aquecer quando vestirmos ou em estarmos mais bonitos. Quando adquirirmos tal peça estaremos, sobretudo, consumindo um conceito que passará a fazer parte da nossa subjetividade e dizer, de certa forma, o que pensamos, valorizamos, aprovamos/desaprovamos. O blusão é gritantemente secundário nesse processo. “Para este fim é necessário ‘conhecer’ e solicitar sua ideologia [do consumidor], seu estilo de vida, sua concepção do mundo.” (LAZZARATO; NEGRI, 2001, p. 63).

Indo ao encontro do conceito de trabalho imaterial, Sennett (2006) desenvolve dois pontos que falam muito sobre a forma de praticar, nos dias de hoje, a paixão consumpitiva: a marca e a potencialidade. As marcas tendem a reforçar as diferenças entre elas, uma vez que suas plataformas são muito semelhantes. Quando isso ocorre, há um estímulo à paixão do consumo. Um excelente exemplo dado pelo sociólogo são as campanhas publicitárias dos automóveis *Skoda* e do *Audi*. O primeiro é apresentado em seus detalhes, interna e

⁴⁹ O conceito de talento torna-se importantíssimo para compreendermos o perfil profissional desejado, mas o analisarei na seção 5.3.

externamente, com materiais impressos e muitas explicações. Já no caso Audi, as imagens partem da visão de quem está na direção. A paisagem altera-se conforme o modelo do veículo. Pouco texto e poucas falas são utilizados na campanha. O objetivo das montadoras é reforçar a diferença de ambos e atingir o maior número possível de consumidores em potencial. O que está sendo consumido? Carros? Sim, mas, acima de tudo, um estilo utilitarista e funcional, no primeiro caso; e um estilo arrojado que está, permanentemente, em mudança, no segundo. “O que mudou hoje em dia é a participação do consumidor no processo de amplificação das diferenças. Passamos, aqui, da esfera daquilo que o marketing pretende para a dos motivos da reação dos consumidores.” (SENNETT, 2006, p. 137).

O segundo ponto sobre a forma de exercício da paixão consumptiva trata da capacidade de potencializar certas características e habilidades por meio do consumo. Trata-se de tecnologias que proporcionam ao seu usuário condições de superação caso seus vastos recursos sejam utilizados. A questão é que tais recursos quase nunca se fazem necessários. Automóveis com tração 4X4 é um bom exemplo. Na era digital, muitos recursos propõem-se a esse fim. O iPod é capaz de memorizar mais de 10.000 canções ou 500 horas de música. Mesmo que seja impossível alguém lembrar-se de todas para escolher uma para ouvi-la, o pequeno aparelho é muito vendido. Quem o adquire tem potencializado sua capacidade de memorização, mesmo que nunca utilize todo o seu potencial. O que interessa, aqui, não é tanto o que sabemos e sim o quanto podemos aprender coisas novas; importa menos o que fizemos do que aquilo que podemos realizar. “Colocando em termos abstratos: o desejo é mobilizado quando a potência é divorciada da prática; em termos bem simples: não limitamos o que queremos àquilo que podemos fazer.” (SENNETT, 2006, p. 142).

Ainda sobre a potencialidade na paixão consumptiva, assisti a uma palestra na Federação das Indústrias do Rio Grande do Sul – FIERGS – proferida pelo professor da USP Silvio Lemos Meira, cujo título era “Criatividade, Inovação e Empreendedorismo em uma Sociedade em Rede”. Entre várias questões discutidas, o palestrante declarou que a ciência contemporânea possui três grandes desafios: *land scape*, *body scape* e *mind scape*. Criar tecnologias que potencializem os espaços, os corpos e a memória parece-me estar afinado com o que temos discutido até este momento. Para encerrar essa questão, Lazzarato (2006a, p. 100) declara que “consumir não se reduz mais a comprar e a ‘destruir’ um serviço ou um produto, como ensinava a economia política e sua crítica, mas significa sobretudo pertencer a um mundo, aderir a um universo.” Fazer o que se gosta e estar onde se sente bem, tal como apresentado nos excertos do jornal, coloca o trabalhador numa posição ativa no

desenvolvimento de habilidades que o ajudem a solucionar problemas e potencializar suas capacidades. Assim como vai às compras movido pela paixão autoconsumptiva, apresenta-se ao mercado de trabalho imbuído da mesma vontade para que encontre uma empresa que lhe seja colaboradora na valorização do seu capital humano, garantindo, assim, a produção de sua satisfação. Tanto no consumo como no “capital-idade” estamos falando de uma entrega imaterial, pois as empresas necessitam desse “produto” para criar seus próprios produtos.

Uma última questão que trago, presente nos excertos, está relacionada à rede de relacionamentos. Preocupar-se em desenvolvê-la deve fazer parte dos objetivos a serem traçados no planejamento de carreira, pois sem um extenso *network* muitos projetos não se efetivarão:

No início da carreira, participar de uma tarefa do tipo [voluntariado] pode ser o começo da formação de uma rede de contatos. Será por meio de conversas que você identificará uma oportunidade potencial de trabalho. (ZH, 20/04/2008, p. 3).

Essas regras [de como fazer marketing pessoal], no entanto, não ajudarão se você não tiver (e mantiver) uma boa rede de relacionamentos. - Network é fundamental - sentencia Daniela Lizot, consultora de recursos humanos da Manager. Uma rede de contatos cuidada é sinônimo de oportunidade. Telefonar a alguém para desejar feliz aniversário pode fazer com que a pessoa lembre-se de você para realizar um trabalho ou ocupar uma vaga, por exemplo. Além disso, demonstra preocupação com as pessoas - o que é sempre bom. (ZH, 15/06/2008, p. 1)

O primeiro erro do profissional jovem: abandonar os professores da escola. Os professores são pessoas bem-relacionadas que podem servir de primeiros contatos com o mercado de trabalho. Sempre é bom manter contato com eles [diz Max Gehinger]. (ZH, 13/07/2008, p. 1).

Autora do recém-lançado O Chefe dos Meus Sonhos, a diretora da APFrainman Consultoria, afirma que eles [jovens que ocupam cedo cargos de chefias] devem ser capazes de fazer uma boa rede de contatos (networking). Se não contar com uma equipe alinhada, dificilmente conseguirão implementar mudanças. Ana [diretora da consultoria anteriormente citada] aconselha, ainda, que o jovem profissional tenha um mentor pessoal, um familiar ou um amigo que possa aconselhá-lo. (ZH, 20/07/2008, p. 1).

Sempre ouvimos falar que o mais importante em um processo seletivo é o QI, pejorativamente denominado “quem indica”. Isso demonstra que não é algo novo pensar nos contatos sociais como possíveis portas abertas para o mercado de trabalho. Conhecer

determinadas pessoas sempre foi incentivado para que conseguíssemos um emprego em uma grande empresa. Geralmente, esses contatos eram com amigos, familiares ou do próprio ambiente profissional. Outro aspecto complementar é que, como podemos observar no capítulo 2 desta dissertação, o perfil do Operário-Padrão definido no concurso do SESI na década de 60 já trazia itens sobre a família e atividades comunitárias, demonstrando certa preocupação do empresariado brasileiro com as relações sociais do trabalhador para além do ambiente profissional. Acreditava-se, portanto, que ao investir na família e/ou dedicar-se à associação de bairro e atividades assistenciais o sujeito estaria, de algum modo, interessado em contribuir com o desenvolvimento da Nação. O que posso observar, entretanto, nos excertos acima, é uma mudança de como as relações sociais são pensadas no novo capitalismo. Não me parece que esteja presente no voluntariado, ou pelo menos como primeiro item, uma questão social com o país, muito menos um interesse pelo bem-estar e felicidade do outro. Não estou fazendo juízo de valores, dizendo que isso é certo ou errado. Limito-me a analisar o que está presente nas falas e dicas registradas pelo jornal.

Conhecer alguém que poderia indicar o sujeito a uma vaga era, noutra perspectiva, a consequência de uma relação construída – por mim ou por conhecidos e familiares – com base na dedicação, respeito e consideração pelo outro. Aqui, talvez o que mova o trabalhador a relacionar-se com pessoas são as vantagens profissionais advindas desses contatos. Podemos dizer que é uma visão utilitarista, mas que faz sentido se partirmos da compreensão de que o sujeito do neoliberalismo é um empresário de si que se vê - e aos outros - como tal. A rede de relacionamentos – *network* – de um sujeito deixa de ser somente um meio para conseguir um emprego para tornar-se uma habilidade requerida no desenvolvimento de atividades. Isso se evidencia quando a rede de contatos é colocada como fundamental na realização de mudanças. Olhando para essa situação como prática discursiva, somos levados a compreendê-la como estratégia do discurso do novo capitalismo.

Lazzarato (2003) lembra-nos de que Marx definiu duas modalidades distintas de apropriação capitalista. A primeira é a “submissão formal” que se caracteriza por meio da apropriação do capital dos processos produtivos existentes na sociedade, sem alterar seus conteúdos e métodos de produção. Já, com a “submissão real”, segunda modalidade, o capital intervém nas tecnologias e métodos produtivos, ou seja, “[...] ele dita o tempo e as modalidades da produção através do sistema de máquinas.” (Idem, p. 64). Essas duas modalidades servem para marcarmos as diferentes formas que o capitalismo vem assumindo ao longo da história. No entanto, o que Lazzarato argumenta é que o capitalismo, nos últimos

tempos, tem renovado a submissão formal, uma vez que a matéria-prima e a produção do seu produto imaterial são gestadas fora dos muros da fábrica. Lá onde se estabelecem as relações sociais:

O trabalho imaterial produz acima de tudo uma relação social (uma relação de inovação, de produção, de consumo) e somente na presença desta reprodução a sua atividade tem um valor econômico. Esta atividade mostra imediatamente aquilo que a produção material “escondia” – vale dizer que o trabalho não produz somente mercadorias, mas acima de tudo a relação de capital. (LAZZARATO, 2003, p. 46).

Podemos inferir, a partir dessa citação, que as relações sociais sempre estiveram presentes e assumindo certa importância nos processos de submissão real do capitalismo – sobretudo no fordismo – mas, hoje, ocorre uma troca de ênfase que lhes dá visibilidade e valor. Considerando as relações sociais como produto final, a sua matéria-prima, conclui o autor, é a subjetividade e o seu ambiente. Nessa racionalidade, não se falaria mais da subjetividade enquanto instrumento de controle social e sim como fonte produtiva. Utilizando-se do caso da *Microsoft*, Lazzarato (2006a), inspirado nas teorizações de Gabriel Tarde, exemplifica como as empresas fazem para apropriarem-se dessas relações que as independem. Segundo a perspectiva da economia política e do marxismo, diz o autor, a *Microsoft* contrataria engenheiros de informática que venderiam sua força de trabalho (conhecimento e tempo) para desenvolver *softwares* que serão oferecidos no mercado, aos clientes. Haveria uma exploração do trabalhador. Entretanto, o que a *Microsoft* faz não é entrar em contato direto com o mercado ou com o trabalhador, mas por meio deste último estabelece relação com a “livre cooperação entre cérebros”⁵⁰ e é isso que é capturado pela empresa pós-fordista.

Seguindo esse raciocínio, a cooperação entre cérebros ocorreria na relação que se estabelece entre os indivíduos – ou mônadas na linguagem tardiana – que lhes permite existir e diferenciarem-se entre si. Dessa cooperação, e somente nela, a força criativa pode emergir. Uma operação de “co-criação” e de “co-realização” se firma nesse processo, resultando, no caso analisado, na realização de *softwares* livres, independentemente da empresa ou do capitalismo. Essa cooperação entre cérebros para existir necessita, sim, “[...] do desenvolvimento e da difusão da ciência, dos dispositivos tecnológicos e das redes de

⁵⁰ Essa metáfora é utilizada por Tarde para descrever como ocorre as interações entre os indivíduos (LAZZARATO, 2006).

comunicação, dos sistemas educacionais, de saúde, e de todos os outros serviços que dizem respeito à ‘população’.” (LAZZARATO, 2006a, p. 120). A criação desses programas digitais envolve uma série de saberes, afetos, desenvolvedores, usuários, que circulam em uma rede e que se confundem na criação e na difusão desses *softwares*. O que vejo nesse ponto é relação muito íntima com o que já vinha discutindo a respeito do apagamento da fronteira traçada pela economia clássica entre produtor e consumidor; capital e trabalho.

O que a *Microsoft* faz, portanto, é constituir uma clientela fiel (monopólio). Os seus empregados agem no sentido de tornar a multiplicidade cooperativa em multiplicidade de clientes, desativando a cocriação e correalização dos indivíduos (mônadas). Essa apropriação do social dá-se pela lei da propriedade intelectual, bloqueando, assim, o acesso ao código fonte dos programas. Dessa forma, por meio desse “fluxo produtivo”, um mundo de soluções é oferecido aos usuários. Em outras palavras, o que as empresas produzem são mundos (de soluções, de estética, de valores, de crenças) a serem consumidos. Entretanto, para apropriar-se de novas criações, é necessário manter a interface com a cooperação entre cérebros. A empresa não deve apenas criar um mundo para o consumidor, mas também para o trabalhador. Trabalhar em uma empresa contemporânea significa pertencer, aderir a este mundo, aos seus desejos e às suas crenças.” (LAZZARATO, 2006a, p. 111). É nesse ponto que vejo a importância dada ao *network* no planejamento da carreira. Os contatos que os profissionais mantêm nada mais são do que as possibilidades criativas que são proporcionadas pelas relações sociais necessárias à realização das próprias atividades, sejam essas em termos de conhecimento técnico ou comportamental.

O que apresentei até aqui, pensando no projeto de carreira a partir da Teoria do Capital Humano, da paixão consumptiva e do trabalho imaterial, acredito que tenha servido para esboçar o quanto uma postura ativa, independente e, sobretudo, competitiva do trabalhador somente é possível em razão de uma mudança nas perspectivas do capital e da política. Quando Lazzarato (2006a, 100) propõe que devêssemos “partir do consumo” e não mais do trabalho para compreender as *revoluções do capitalismo*, talvez ele esteja mostrando – e concordo com isso – o quão insuficientes são as análises que se detêm na dicotomia capital/trabalho diante das configurações sociais contemporâneas. Entretanto, vejo os rastros do consumo como um interessante caminho, mas não o único a ser percorrido e é isso que pretendi mostrar. Parece-me urgente mover esforços e ferramentas conceituais que nos proporcionem percorrer outros trajetos que não sejam somente aqueles que nos levam da fábrica ao trabalho e deste à alienação. Longe de negar esses aspectos, parto, porém, do

pensamento dos autores que têm me ajudado nesta dissertação de que as sociedades capitalistas atuais sustentam-se sobre outras bases, outros discursos, não necessariamente abandonando velhas práticas, mas colocando-as de outra forma e em outra posição no tecido social.

5.2 ABRINDO A JANELA PARA O MUNDO ⁵¹: as experiências que impulsionam a carreira

Se a flexibilidade, como já mencionei, é uma das marcas mais fortes da sociedade em que vivemos, é nas experiências que compõem a carreira profissional que ela se faz mais presente, pelo menos no material analisado. Organizei nesta seção os excertos que me parecem relacionados à importância de experimentar, vivenciar, certas situações – ligadas ou não ao mundo do trabalho – como se essas pudessem elevar o sujeito a um patamar de destaque em sua profissão. Verdadeiras “janelas para o mundo”, assim são oferecidas e incentivadas as mudanças, as oportunidades de conhecer outros lugares, os vários empregos. Tudo isso imbricado com algo que podemos identificar como um contexto de incertezas.

Interessado em conhecer outros países e, ao mesmo tempo, garantir um reforço no currículo? Uma boa alternativa pode ser a 14ª EXPO EstudeNoExterior, que será realizada no dia 2 de março, em Porto Alegre. (ZH, 17/02/2008, p. 2).

Acumular diferentes experiências profissionais pode ser a forma de o jovem descobrir uma verdadeira vocação. (ZH, 06/04/2008, p. 1).

Ter no currículo um estágio no Exterior chama a atenção dos gestores de empresas, pois não são todos os universitários ou recém-formados que têm a oportunidade ou a iniciativa de se lançar em um projeto ousado e empreendedor como esse. A opinião é da especialista e consultora em Gestão de Pessoas da Mercatus - Educação em Negócios, Fátima Carvalho. (ZH, 13/06/2008, p. 3).

No currículo [de José Batista Cereser de Oliveira, gerente da América Latina Logística, 28 anos de idade], além de formação específica em uma área carente de profissionais [Engenharia], pesou a seu favor um estágio de três meses na Espanha e uma temporada de nove meses estudando inglês na Inglaterra. Desde o ingresso na ALL, em janeiro de 2005, Oliveira já passou por diversos locais. [...] Na passagem pelo Paraná, destacou-se pela inovação. (ZH, 20/07/2008, p. 2).

⁵¹ ZH, 17/02/2008, p. 2.

Conforme os excertos acima, não é da experiência adquirida ao longo dos anos no exercício de determinada profissão que se está falando. Mesmo sendo jovem, existem experiências que podem ajudar na escolha da profissão a ser seguida. Interessa-me saber como a experiência de viver em outros países liga-se ao perfil profissional de forma positiva. Esses ganhos de cultura, convivência com pessoas diferentes, afastamento temporário do que é familiar (parentes, cidade/país, língua, hábitos) converte-se em oportunidades no mercado de trabalho. Acredito que viver no Exterior, trabalhando ou estudando na área voltada à sua profissão ou conhecendo novidades tecnológicas, já contava na hora de contratar alguém, mas o que percebo é um apagamento, ou talvez um enfraquecimento, dessas questões que eu chamaria de técnicas, ou seja, estritamente focada no ramo de atuação. O que vejo é que não importa muito se os períodos fora do país tiveram esse enfoque, destaca-se muito mais a experiência em si, como se ela proporcionasse uma condição especial para exercer qualquer atividade. Tomas Popkewitz, Ulf Olsson e Kenneth Petersson (2009) trazem a questão da “sociedade da aprendizagem” e de sujeito “cosmopolita inacabado”, que me parece útil para entender essa “exigência” do mercado.

O conceito de cosmopolitismo, segundo a utilização que fazem os autores, é uma “ferramenta histórica” que lhes permite ver as transformações ao longo do tempo do projeto iluminista sobre a razão, a racionalidade e o progresso universais, cuja adaptação atual se dá na adequação e constituição da sociedade da aprendizagem. Independente das várias vertentes de pensamento que definem a sociedade da aprendizagem – sejam aqueles que reconhecem nas novas tecnologias digitais a sua constituição e vantagem em termos de aprendizagem *on-line* e opções de consumo; ou de uma visão “ideológica” que critica o materialismo exacerbado e afirma a existência de uma sociedade do conhecimento, da aprendizagem, onde as capacidades de propor e lidar com a mudança são desenvolvidas – os autores partem da tese de que o cosmopolitismo está presente, atravessa, o tema.

O cosmopolita de hoje, assim como na virada do século XX, é apresentado como um cidadão global liberto do provincianismo e da tradição, regulado mais por princípios universais de direitos humanos do que por certezas sociais ou teológicas. (POPKEWITZ; OLSSON; PETERSSON, p. 75-76).

Um cidadão do mundo. “Liberto” de certas amarras, o sujeito pode mover-se no sentido de resolver problemas e inovar diante de constantes mudanças. Os autores complementam que o cosmopolita é responsável pelo seu estilo de vida e de criar um

ambiente de aprendizagem para si e para os demais. Quando as experiências no exterior são descritas no caderno Empregos & Oportunidades como vantagens competitivas, entendo que estejamos diante da produção do sujeito cosmopolita. O trabalhador deve pensar em sua carreira de forma que lhe proporcione essas vivências que possibilitam o desenvolvimento de uma postura flexível. O convívio com pessoas e culturas diferentes contribuiria para romper, de certa forma, com os hábitos e valores que poderia entrar em conflito com as empresas. Ter em seu quadro funcional sujeitos que não pensem “provincianamente” será uma vantagem. Outro fator importante que observo naqueles excertos é que a experiência no exterior serve, também, como estratégia de exclusão, pois não basta ter a formação requerida para a vaga. É importante ter passado algum tempo em outro país para ser contratado.

Em um ano, Rocha [engenheiro entrevistado pela ZH] passou por três empregos e uma atividade - as aulas. Em março, ele conseguiu o primeiro trabalho. O salário era atraente, mas o horário apertado para os estudos. Em outubro, Rocha assumiu em outra empresa. - Estou apostando na especialização, porque o mercado muda com muita rapidez e é preciso estar sempre atualizado - diz o engenheiro, que nunca havia pensado em transitar por tantos empregos em tão pouco tempo. (ZH, 17/02/2008, p. 2).

No que diz respeito a experimentar, a atitude da jovem [entrevistada pela ZH que já trabalhou em uma cozinha de lanchonete, como manicure, fez um curso de restauração e hoje cursa o pré-vestibular para seguir, talvez, na área de administração ou psicologia] é correta, afirma a psicóloga Cristiane Mertins, consultora do Centro de Integração Empresa-Escola no Estado. - Isso demonstra iniciativa. Mas ter um foco é fundamental - afirma. (ZH, 06/04/2008, p. 2).

Organize uma memória de seus projetos. Quem fica 10 anos em uma empresa, por exemplo, corre o risco de ver sua história pessoal perdida. (ZH, 15/06/2008, p.1).

Eles estão com todo o gás disponível à organização e ainda têm o fator mobilidade, estão prontos para mudanças. São da famosa Geração Y, nascida a partir de 1977, e levam vantagem sobre os profissionais com mais de 40 anos, os que têm o pacote completo (casa e família), e por isso estão mais enraizados - define Cristiane Steigleder, sócia diretora da RSA Talentos Executivos. (ZH, 20/07/2008, p. 1).

Em resumo, na carreira é recomendável deixar a passagem de uma empresa pra outra sem marca de rupturas. (ZH, 10/08/2008, p. 1).

Vemos, aqui, outro aspecto da experiência relacionada ao mercado de trabalho. Um permanente deixar para trás é anunciado pelos trabalhadores. Lígia Néri da Silveira, sócia da consultoria de recursos humanos DCO, disse em uma palestra sobre carreiras que as pessoas da chamada Geração Y terão entre 3 a 4 carreiras em suas vidas e muitas dessas simultaneamente e que “[...] as empresas são como veículos que entramos para chegar a algum lugar [...]”⁵² e a troca desse veículo faz-se necessária. Portanto, a carreira é de responsabilidade do sujeito, mas os jovens estão mais preparados para levar em frente esse projeto de vida. Isso nos remete à metáfora, muito bem elaborada, da Modernidade líquida proposta por Bauman (2001). A questão não é a liquidez em si, mas a qualidade de fluidez que líquidos e gases apresentam, cujo efeito imediato é que sofrem constantes mudanças. Toda tentativa de fixá-los no espaço, em uma forma determinada, fracassa com o passar do tempo. Portanto, o tempo lhe é mais importante que o espaço. O que interessa ao lidar com fluidos são os instantes em que os mesmos permanecem em determinadas condições. Por suas características, o movimento torna-se fácil, leve. Já para os sólidos, argumenta o sociólogo, falar de tempo pouco importa, uma vez que o espaço é que lhe dará a forma constante. Se a Modernidade Iluminista derreteu os sólidos, transformando-os em fluidos, foi para solidificá-los em uma forma mais precisa, racional, administrável. Hoje, a liquefação é o objetivo único.

De forma complementar ao que foi exposto, Saraiva (2006) em seu estudo sobre Educação a Distância no Brasil, observa que a mobilidade dos sujeitos é condição de possibilidade para tais tecnologias educacionais e digitais. E esse “mover-se” dissemina-se pela sociedade, alterando as carreiras e as vidas dos indivíduos. “Abandonar o local, abandonar ideias, desenraizar-se, desterritorializar-se, recomeçar sempre, eis os princípios da Modernidade leve, líquida, fluída, da Hipermodernidade, da Contemporaneidade.” (SARAIVA, 2006, p. 84). As estruturas da Modernidade sólida, entretanto, permitiam que as pessoas pudessem até se perder, mas por meio do conhecimento do tempo-espaço poderiam chegar ao destino escolhido (BAUMAN, 1998), ao passo que na fluidez o ponto de chegada é definido conforme as demandas que aparecem. Para cada novo desafio, uma nova identidade é exigida. Ontem um pesquisador; hoje um negociador; amanhã um líder. O que digo pode soar ao leitor não familiarizado com o “mundo dos negócios” que estou colocando as coisas de forma extrema, mas o que observo – e vivencio profissionalmente – é que cada projeto exige

⁵² Informação recebida oralmente em 12 de ago. de 2009, na sede da Amcham, em Porto Alegre/RS.

uma identidade específica e isso ocorre, comumente, ao mesmo tempo. O sujeito precisa estar, muitas vezes, em mais de uma “frente de trabalho”. Ao trocar de emprego, segundo os excertos, parece-me que é reforçada a necessidade de “vestir” uma nova identidade. Para Bauman (Idem, p. 112-113):

O horror da nova situação é que todo diligente trabalho de construção pode mostrar-se inútil; e o fascínio da nova situação, por outro lado, se acha no fato de não estar comprometida por experiências passadas, de nunca ser irrevogavelmente anulada, sempre “mantendo as opções abertas.”

Essa citação faz-me perceber que as experiências que contam pontos na carreira, apesar de serem desejadas, apresentam um caráter provisório, ou seja, jamais se deve pensar que o atual emprego será o definitivo mesmo que o envolvimento e resultado tenham atendido às expectativas, até porque não existe mais esse lugar seguro de outrora. Saber “abrir mão” do passado (SENNETT, 2006), tal como mencionei no capítulo 2, coloca cada experiência, já no seu início, como obsoleta, devendo ser abandonada assim que possível. O que fica é a capacidade de fluidez que o sujeito adquire. Para colocar as coisas em termos de Gestão de Pessoas, o que está sendo exigido é a “força de trabalho resiliente” (MEISTER, 1999, P. 10) – capacidade de superar dificuldades, de moldar-se às situações, de manter-se flexível e emocionalmente equilibrado. A demora – “dez anos no mesmo emprego” – pode caracterizar a perda da resiliência. É em Bauman (1998, p. 114), ainda, que podemos encontrar outra metáfora que nos ajuda a entender esse movimento de troca de empregos. Diz o autor que “a figura do turista é a epítome dessa evitação. De fato, os turistas que valem o que comem são os mestres supremos da arte de misturar os sólidos e desprender o fixo.”

O turista é aquele que não pertence aos lugares pelos quais passa. Sua façanha está no fato de misturar-se com os costumes, pessoas, culturas, sem deixar-se impregnar por todas essas coisas. Mantendo certa distância, viaja sem se preocupar, pois sabe que logo em seguida partirá novamente. Essa figura faz-me lembrar da música *Antes que Seja Tarde*, de Fernanda Takai, John Ulhoa e T. Moura, que fala de alguém que não pertence aos lugares, que desconhece de onde vem e não há nada que lhe faça ser que é, pois, diz a letra, “nunca sei o que se passa com as manias do lugar porque sempre parto antes que comece a gostar de ser igual, qualquer um; me sentir mais uma peça no final.”⁵³ O jogo que o turista pratica, segundo Bauman (Idem), é o da mobilidade, cuja aptidão requerida é a liberdade para mudar quando

⁵³ Disponível em: <<http://www.patofu.com.br/>>. Acesso em: 26 de jul. de 2009.

necessário. Seu itinerário é traçado ao longo do caminho, sem compromissos de longo prazo. As pessoas dos lugares, simplesmente, esbarram nos turistas, pois, nessa configuração, elas, também, não são “guardiãs do templo”. O viajante sente-se no controle dos episódios⁵⁴, mas nunca tem a plena certeza de que chegou ao fim. Talvez o passado possa ressurgir no presente, trazendo aquilo que mais se desejaria esquecer. Exige-se um esforço contínuo para não deixar tal situação acontecer. “É por isso que a vida do turista não é um mar de rosas. Há um preço a ser pago pelos prazeres que ela traz. A maneira como o turista põe de lado certas incertezas ocasiona suas próprias incertezas.” (BAUMAN, 1998, p. 116).

O trabalhador-turista sabe do risco que corre, mas sabe mais ainda que é preciso viajar. Suas decisões são orientadas para manter-se em movimento, fazendo suas escolhas, livremente. Entendo que apesar de ter um plano de carreira traçado – conforme vimos na seção anterior, e talvez nesse ponto ele se afaste um pouco, muito pouco, dessa identidade fluida que retomo de Bauman – não se tem a confiança de que seu movimento, efetivamente, será reconhecido no próximo episódio, emprego, projeto. Afinal, como já foi anunciado, é um jogo, cujas regras também são mutantes. Extremamente adaptável, o trabalhador-turista orgulha-se por sua carreira apresentar tantas trocas de emprego, pois isso marca o seu grau de flexibilidade com a qual lida com a mudança. Entretanto, nem todos os viajantes estão em trânsito por vontade própria. Sentiriam mais liberdade se tivessem a opção de ficar.

O emprego temporário é uma excelente porta de entrada no mercado de trabalho. Portanto, o trabalhador temporário deve demonstrar o mesmo interesse e responsabilidade de um efetivo. (ZH, 10/02/2008, p.1).

Conforme a Asserttem [Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis e de Trabalho Temporário] 800 mil contratações temporárias, em média, são feitas no país por ano. Há 1,23 mil empresas de trabalhos temporários registradas para prestar esse tipo de atendimento. (ZH, 20/04/2008, p. 5).

Se você está em busca de uma vaga, não despreze uma chance temporária. A oportunidade pode se tornar em uma proposta de trabalho permanente. (ZH, 03/08/2008, p. 3).

Além de incrementar o orçamento, o trabalho provisório tem o atrativo de abrir portas para o futuro emprego fixo. (ZH, 19/10/2008, p. 1).

⁵⁴ “O episódio é um evento fechado em si mesmo. Cada novo episódio é, por assim dizer, um começo absoluto, mas seu fim é igualmente absoluto: ‘não ser levada adiante’ é a última frase da história.” (BAUMAN, 1998, P. 116).

Encontramos a definição de trabalho temporário como parte do vocábulo *precarização do trabalho* no dicionário técnico organizado por Cattani e Holzmann (2006). Entretanto, abordarei esse conceito mais detidamente no próximo capítulo, por hora, centrarei a discussão no trabalho temporário. Dentro dessa amálgama da precarização, o trabalho por tempo determinado, temporário, surge como uma de suas facetas, pois a vigência de seu contrato é determinada e possui redução em algumas alíquotas em comparação com os trabalhadores efetivos. O que posso observar é que o trabalho temporário, apresentado nos excertos acima, não carrega esse estigma pejorativo de precário. Ele é amplamente divulgado, de forma a incentivar as pessoas a preencherem as vagas que surgem por demandas sazonais do mercado. Como verdadeiras “chances”, aceitá-las pode render a contratação para um emprego fixo, o que nos mostra o desejo de permanência.

Entendo que, diferentemente do significado atribuído à troca de emprego, aqui, os sujeitos são impelidos a buscar o trabalho temporário para sobreviver, ingressar no mercado e construir uma ponte que os levem à efetivação. Penso que não faz parte de um planejamento de carreira a pretensão de ter um trabalho temporário, a não ser se esse for no exterior. Seguindo esse raciocínio, Robert Castel (2002, p. 517) lembra-nos de que essas formas “particulares” de emprego assemelham-se muito às antigas contratações, “[...] quando o *status* do trabalhador se diluía diante das pressões do trabalho. A flexibilidade é uma maneira de nomear essa necessidade do ajustamento do trabalhador [líquido] moderno à sua tarefa.” Em contrapartida, trocar de emprego, nos moldes que apresentei, deve ser objetivado. O leitor pode estar se questionando sobre qual é a diferença entre essas situações. Na primeira, o prazo é determinado pelo mercado; já na segunda, o sujeito exerce sua liberdade de escolha ao definir quando partir.

Todos se movem, porém, aqueles que assim agem por contingências do mercado e não por vontade própria são os “vagabundos” da Contemporaneidade (BAUMAN, 1998). São aqueles que se dedicaram por muito tempo ao serviço dos turistas e hoje são postos a andar. Os vagabundos aspiram a um lugar para permanecer, mas sabem que cedo ou tarde, terão que partir porque não são bem-vindos. Seguem viajando quando são expulsos por aqueles que não mais os toleram. São os *alter egos*⁵⁵ dos turistas, pois quanto mais exaltadas e valorizadas as qualidades da fluidez e da liberdade de escolha, mais desprezível torna-se a condição de

⁵⁵ “Ser um *alter ego* significa servir como um depósito de entulho dentro do qual todas as premonições infáveis, os medos inexpressos, as culpas e as autocensuras secretas, demasiadamente terríveis para serem lembrados, se despejam.” (BAUMAN, 1998, p. 119).

permanência. Em termos práticos, querer seguir carreira em uma mesma empresa ou ser mandado embora são situações vistas com maus olhos pelas empresas. Em resumo, “os turistas viajam porque *querem*; os vagabundos, porque não têm *nenhuma outra escola*” (Idem, p. 118). O notável é que se todos estão em movimento, as posições no discurso podem ser, facilmente, alteradas a qualquer instante e um turista passa a ser vagabundo e este transformar-se naquele. Enquanto experiências para a carreira, vejo que tanto “trocar de emprego” como ocupar “vagas temporárias” são válidas, pois trazem a mobilidade como mote. Avançando, trago como o último ponto da análise que faço sobre as experiências – e talvez não pudesse ser diferente – a forma pela qual a aposentadoria vem sendo produzida enquanto elemento para a gestão da carreira.

Em 2003, ele [certo funcionário aposentado da Aracruz Celulose] passou no vestibular para psicologia e definiu a sua nova carreira. [...] - Sempre gostei dessa profissão. A idéia é atuar em três áreas: clínicas, psicologia organizacional e no tratamento daqueles com dificuldades de aprendizagem - afirma. (ZH, 27/01/2008, p. 1).

A palavra inatividade não existe no vocabulário de Nieda Regina Giordani Sessim. Com 62 anos, ela encara com disposição a jornada de oito horas de trabalho como corretora de imóveis. - Fiquei apenas três anos sem trabalhar, quando casei aos 21 anos, e nunca mais parei. Não consigo ficar em casa - afirma ela, que complementa o valor da aposentadoria com as comissões provenientes da venda de imóveis novos. (ZH, 06/04/2008, p. 1).

Aos poucos, o mercado percebe competências que melhoram com a idade, como autocontrole, liderança, capacidade de negociação e flexibilidade. Essas características são muito valorizadas no setor de serviços, que depende de boas relações com o cliente. (ZH, 06/04/2008, p. 1).

Até alguns anos atrás, existia um tabu em relação à idade. Havia um certo temor de que uma pessoa de 55 ou 60 anos não fosse ter a mesma disposição de outra de 35 ou 40, e que não conseguiria se adaptar a novas tecnologias, diz José [da agência de empregos Fesa Global]. (ZH, 07/09/2008, p. 6.)

Nardi (2006), ao reunir metalúrgicos aposentados da Grande Porto Alegre/RS para uma entrevista coletiva sobre as suas impressões acerca do mercado de trabalho atual, relata que um dos pontos altos dessa discussão foi o momento em que um dos convidados chega atrasado e desculpa-se comentando que tinha ido assinar a compra dos túmulos da família. O

aposentado narra que se sente inseguro para deixar tal aquisição para os filhos fazerem na hora de sua morte, pois acredita que os mesmos não lhe poderão garantir um enterro digno. “Ter ‘um lugar onde cair morto’ é uma expressão corrente da geração dos aposentados e representa uma conquista. Apesar da insegurança [...], os aposentados tinham no trabalho duro a garantia da aquisição da casa própria e da tranquilidade na velhice.” (Idem, p. 168-169). Esse depoimento que nos é apresentado expressa uma carreira embasada na ética do provedor – conforme já vimos – e que, na velhice, a aposentadoria seria o momento de usufruir do “lugar” adquirido para viver e morrer. Descreve-nos, também, esse trecho o quanto as novas configurações do mundo do trabalho preocupam os mais velhos por não apresentarem aos seus filhos as garantias – poucas, mas certas – que tinham no fim da trajetória profissional. Os excertos do jornal apontam que esse “fim” está cada vez mais obliterado por uma vontade de continuar, de não parar. Logo, os interesses daqueles que chegam à “terceira idade” serão outros.

Naquela mesma palestra sobre carreiras a que assisti, de Lígia Silveira, ela declarou que as empresas devem “ajudar as pessoas a *desaposentarem-se*”⁵⁶. Sobre essa continuidade da vida profissional, o caderno Empregos & Oportunidades apresenta o termo “pós-carreira” como a expressão desse interesse em manter os sujeitos produtivos enquanto viverem. Porém, Sennett (SENNETT, 2006, p. 90) vai, aparentemente, na contramão ao dizer que as “[...] organizações de ponta efetivamente tendem a tratar os empregados mais velhos como pessoas acomodadas, lentas, com pouca energia.” Marco isso como aparente, pois a questão requer um pouco mais de análise. O pós-carreira carrega uma perspectiva e condições diferentes daquelas ressaltadas pelo sociólogo. No passado, trabalhava-se para usufruir, no fim da carreira, o que foi construído. Hoje, a carreira não tem fim, transforma-se em outras estratégias para manter-se no mercado. Os programas de preparação para a aposentadoria que muitas empresas possuem não, necessariamente, objetivam que o trabalhador permaneça na organização, mas que adquira estrutura para “novos empreendimentos”.

Aprender a planejar, principalmente as finanças, é um dos cinco pontos dos cursos de pós-carreira. Os outros são as mudanças na saúde, o autoconhecimento, o empreendedorismo e a legislação previdenciária. (ZH, 27/01/2008, p.1).

⁵⁶ Informação recebida oralmente em 12 de ago. de 2009, na sede da Amcham, em Porto Alegre/RS.

Concordo com Sennett (2006, p. 93) que o tempo de serviço, enquanto experiência adquirida, continua não sendo valorizado. Tanto que, em suas pesquisas, os jovens perdem valor na medida em que aumentam as experiências – aqui no sentido de permanecer longo tempo, para os “olhos” do mercado, na mesma organização. “Pude constatar em minhas entrevistas que este menosprezo da experiência mostrava-se particularmente acentuado entre os consultores, que têm interesse profissional em pensar dessa maneira.” O que Sennett não está considerando em sua análise sobre a experiência é que, conforme a minha percepção, embasada nos excertos, temos, no mínimo, duas ordens distintas que dão significado às experiências na Contemporaneidade. A primeira, a qual Sennett se refere, trata-se do conhecimento e vivência vinculados a determinada empresa ou a uma única carreira. Isso tem impacto em todos que estão no mercado de trabalho, com especial destaque àqueles que estão próximos da aposentadoria ou que já carregam esse título. Esses sujeitos estão cada vez mais fora do jogo capitalista.

A outra ordem é a mesma que serve como condição de possibilidade para que o ex-presidente dos Estados Unidos, Bush, o filho, (*apud* POPKEWIT; OLSSON; PETERSSON, 2009) tivesse definido como campanha do seu governo “nenhuma criança deixada para trás”, ou seja, não existe o fora. Todos devem participar, e aqui a experiência faz seu papel por colocar os indivíduos em constante mudança. Agora, mesmo o sujeito que já percorreu uma longa carreira, se apresentar um potencial semelhante ao dos jovens, estará em condições de concorrer no mercado de trabalho. Exemplo disso é aquele excerto que descreve as habilidades apresentadas por alguns profissionais com mais idade: autocontrole, liderança, negociação e flexibilidade. Pergunto-me: quando, dentro dessa lógica, os ex-metalúrgicos entrevistados por Nardi seriam reconhecidos por essas competências? Concluo que não há exatamente uma valorização dos mais velhos, e sim uma valorização de todos que apresentarem um perfil profissional flexíveis.

Uma última questão a respeito da experiência dos mais velhos, é que os trabalhadores acima de sessenta anos são valorizados na medida em que assumem possuir um capital humano que necessita de constantes atualizações para não se tornar obsoleto.

É mister considerar que a idoneidade que se faz carne com o trabalhador é, de alguma maneira, o aspecto em que este é uma máquina, porém, uma máquina entendida no sentido positivo, pois vai produzir fluxos de ingressos. Fluxos de ingressos e não ingressos, justamente porque, de certo modo, a máquina constituída pela idoneidade do trabalhador não se vende de maneira pontual no mercado de

trabalho em troca de um salário determinado. Em efeito, essa máquina tem sua vida útil, seu período de utilidade, sua obsolescência, seu envelhecimento. (FOUCAULT, 2007d, p. 263).

De acordo com essa concepção, o sujeito deve ter em mente que a sua fonte de renda é ele mesmo. Que o seu capital imaterial é o que lhe garante os “fluxos de ingressos”, e Foucault frisa muito bem que não é apenas um ingresso que está em jogo, pois é um conjunto de comportamentos, conhecimentos, atitudes, habilidades que devem ser sistematicamente renovados em razão da velocidade em que o capitalismo imaterial move-se. Parar seria quase um suicídio ou, em termos empresariais, falir. Esse incentivo a continuar trabalhando, indefinidamente, passa a ter sentido quando levamos em conta que as questões sociais, ou a vida em geral, são pautadas pelas relações de competição a partir do discurso neoliberal. Não importa se eu saio do mercado de trabalho e vou me dedicar ao lazer, à família, ao esporte. Serei sempre um “empresário de si”.

Enfim, diria alguém que é preciso ter experiências, muitas experiências - seja no exterior, no voluntariado, na troca constante de empregos, no serviço temporário. Mas assim que começar tal oportunidade não posso, jamais, esquecer de abrir mão do que vivi. Essas “coisas” impedem-me de viajar, de seguir em frente, de correr o risco de recomeçar. O que levo é, simplesmente, a habilidade para mudar quando outro ciclo começar. Ser um trabalhador-viajante tem sua glória, mas também tem o seu preço: ser tão flexível ao ponto de não ver que a flexibilidade é uma forma de poder que se exerce sobre si e os outros.

5.3 CAÇA-TALENTOS⁵⁷: as carreiras de destaque

Talvez o que apresentei neste capítulo fizesse pouco sentido sem uma abordagem a respeito de onde os sujeitos querem chegar ao planejar suas carreiras, preenchendo-as com experiências das mais variadas ordens. Bons salários e conforto fazem parte do escopo dos desejos, mas o que tudo indica, ou pelo menos leva a indicar, é que os profissionais flexíveis querem reconhecimento. Portanto, nesta última seção do capítulo 5 estão organizados os excertos que a meu ver se referem às “carreiras abertas ao talento” (SENNETT, 2004, p. 87). Ao tratar dessa questão, a partir do discurso materializado nas páginas do caderno Empregos & Oportunidades, percebo que *ser talentoso* traduz a condição que os trabalhadores, pelo menos aqueles que aceitam participar do jogo do novo capitalismo, almejam.

Esse tema, entretanto, não aparece como central em nenhum dos cadernos selecionados, mas é citado, apresentado como parte de um léxico corporativo modernizado. Da mesma forma, leio e ouço no meu cotidiano profissional o termo “talento” sendo associado a práticas de Gestão de Pessoas como algo já dado: processos seletivos (banco de talentos), programas de capacitação (desenvolvimento de talentos) e políticas de benefícios organizacionais (reter os talentos). Podemos pensar nesse tipo de abordagem como estratégia discursiva que naturaliza o que é exposto, obliterando o seu caráter de invenção. Sendo algo natural, tudo o que se faça para identificá-lo ou burilá-lo, dificilmente pode ser contestado. Conforme podemos observar nos fragmentos a seguir, o talento mobiliza as carreiras por ser algo valorizado pelas organizações, fazendo parte de um compêndio de habilidades que esboçam o perfil do profissional de sucesso. Todavia, o conceito parece permanecer como uma “caixa preta”, indecifrável ao leitor:

Em média, pelo menos 70% dos novos talentos são efetivados ao término dos programas [de trainees da Yamana, YKP Informática, SKY (tv por assinatura) e McDonald's]. (ZH, 24/02/2008, p. 2).

É da responsabilidade do entrevistador selecionar os talentos. Em uma situação dessa [uso de perguntas esquisitas ou de pegadinhas durante a entrevista de emprego], um ótimo perfil pode ser dispensado - alerta Patrícia [doutora em psicologia da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo/RS]. (ZH, 29/06/2008, p.1).

⁵⁷ ZH, 06/04/2008, p. 3.

[Diz Stephen Miles, líder para as Américas da consultoria de liderança da Heidrick&Struggles] “[...] as empresas não estão mais contratando, e sim recrutando talentos. Pessoas de alta performance precisam ser atraídas e receber incentivos.” (ZH, 24/08/2008, p. 3).

Alguns diriam que precisarei “limpar” o conceito para ver o que, verdadeiramente, é o talento. Não tenho tal pretensão. O que entendo como produtivo é problematizar o que está exposto na materialidade do discurso para entender como tal tema pode ser pensado de determinada forma no neoliberalismo. Para iniciar, podemos observar que o talento pode garantir a contratação. Aparece como alvo nos programas de *trainees* e nos processos de seleção. É uma característica que deve ser desenvolvida ou identificada nos sujeitos. No primeiro caso, o que é demonstrado precisa ser refinado; no segundo, o sujeito apresenta aquilo que já trabalhou. No fundo, a questão é a mesma, pois há algo interno que deve ser apreendido pelas organizações. Esses excertos descrevem alguém que é ou será preparado para concorrer no mercado de trabalho e que busca reconhecimento – em cargos de gestão ou técnicos. Sejam recém-formados ou profissionais experientes, suas características serão, de alguma forma, valorizadas como talentosas.

A “caça” por esses profissionais sugere uma ordem que dispõe as carreiras por aptidão pessoal. Poderíamos, aligeiramente, questionar qual é a novidade. Vemos, diariamente, as empresas contratarem e demitirem de acordo com seus critérios de apto e inapto para desempenhar as tarefas e projetos; crianças serem aprovadas e reprovadas e ter que carregar o jugo social; jovens ingressarem ou não no vestibular em razão dos domínios de algumas áreas do conhecimento. Porém, torna-se imperativo situarmos, minimamente, o aparecimento dessa forma de valorização dos sujeitos a fim de darmos visibilidade às tramas que tecem o que chamamos de realidade, de natural. Acredito que, ao fazermos tal incursão, teremos elementos para pensar no perfil profissional desejado como ponto de apoio ao discurso neoliberal, que não se constitui de vazios ou de verdades absolutas.

Ao fazer um breve resgate histórico, Sennett (2004; 2006), conta-nos que na Inglaterra do século XVII um homem chamado Samuel Pepys ficou conhecido como a “personificação” de uma mudança na ordem social. Sua trajetória profissional marcou a afirmação de que os indivíduos merecem respeito em razão de seus talentos, diferentemente do que ocorria até então quando os postos eram herdados ou designados por indicação baseadas em afinidades. Pepys era funcionário do governo e atuava no Almirantado na parte de provisionamento da esquadra. Por ser bom em somar e subtrair, habilidade da qual se

orgulhava muito, conquistou esse posto argumentando que o merecia, porque calculava com precisão quantas balas de canhões, bem como qual a quantidade de sal seria necessário embarcar nos navios. Um detalhe importante é que o burocrata disputou o cargo com o conde de Shrewsbury, sobrinho em segundo grau do monarca reinante. Pepys, apesar de pertencer à classe média e não à aristocracia, construiu uma carreira com base em sua habilidade matemática.

O feito de Samuel Pepys, entretanto, não está na “inauguração” das formas de reconhecimento pela aptidão. Como vimos no capítulo 2, foi na organização militar que iniciou um processo de meritocracia, ou seja, reconhecimento pelo mérito por fazer ou saber algo especial. Tanto nas academias militares prussianas, quanto nas francesas, eram elaborados testes para medir as capacidades dos soldados e, assim, promovê-los em direção ao topo da pirâmide hierárquica. Alguns registros de guildas medievais trazem que esse tipo de reconhecimento já era distribuído a certos banqueiros e tecelões. No Renascimento, os príncipes, também, distribuía honrarias aos artistas por suas capacidades. Porém, “a diferença moderna é a construção de uma burocracia mais generalizada do talento; a extensão desta burocracia em domínios nos quais as épocas anteriores esperavam privilégios herdados para governar.” (SENNETT, 2004, p. 93). Essa, sim, foi a novidade que a carreira de Pepys trouxe. O que até então pertencia somente ao mundo militar, passou a ser aceito e mensurado pelas relações sociais.

Imbuídas desse propósito, as empresas, conforme os excertos acima, constroem programas e estratégias para identificar os talentos por entenderem que o mérito pessoal é o principal critério a ser utilizado em nossa sociedade. Para melhor compreendermos o valor dado ou mesmo apreendermos a extensão e profundidade dessa mudança de critério, proponho estabelecer um contraste, a partir do raciocínio de Sennett (2006, p. 98) quanto às nuances existentes, entre sociedade da perícia e sociedade da meritocracia. Diz o sociólogo:

Quando Nicolò Amati fazia um violino, não estava se expressando através do violino. Simplesmente fazia um violino. Quaisquer que fossem seus sentimentos, ele se investia naquele objeto, julgando seu próprio desempenho pelo fato de aquele objeto ter sido bem feito ou não. Não precisamos saber se Amati estava deprimido ou feliz enquanto trabalhava; o que nos importa é o entalhe de suas aberturas acústicas e a beleza de seu verniz. É isso que significa objetificação: algo que é feito por sua própria importância.

Fazer algo bem feito, pelo simples fato de fazer, dá-nos a definição de perícia. O perito exerce suas funções de forma impessoal e concreta. O que é feito é visto e reconhecido. Não importam outros fatores internos. Demanda tempo, autodisciplina e autocrítica para realizar determinado trabalho. Pela objetificação, dificilmente há confusão entre o solicitado e a entrega do produto. Existe um peso ético, socialmente conferido a um trabalho bem feito. Quem o faz goza de respeito entre os demais. A perícia, diz o autor, encaixava-se muito bem em uma sociedade na qual o mestre e o aprendiz (no caso de Amati e Antonius Stradivarius, respectivamente) gozavam de tempo para dedicarem-se ao ofício. Entendo como fato importante que para a “arte de fazer bem feito” ser ensinada bastava ingressar em uma guilda. Para que isso acontecesse, os sujeitos precisavam, via de regra, apresentar títulos ou serem indicados. Nessa percepção, o talento está vinculado à perícia.

Mas, na medida em que o talento, enquanto aptidão pessoal em realizar algo, tornava-se o critério de uma nova desigualdade social baseada nas categorias “talentosos” e “mediócras”, a velha ordem do “fazer pela arte” ia perdendo as suas referências. A sociedade passava, portanto, da perícia à meritocracia. A partir desse raciocínio, podemos dizer que se os excertos apresentam a aptidão pessoal como requisito para o mérito é porque em dado momento certas condições econômicas, sociais, políticas e, sobretudo, do poder possibilitaram produzir os sujeitos como individualidades, na justa medida em que se lançava outro olhar sobre eles. Acreditou-se, por conseguinte, que as pessoas traziam habilidades únicas e, por diferenciarem-se das demais, deveriam ser valorizadas por isso. Aquilo que era ignorado, inexistente até o século XVII, enquanto Amati dedicava-se a talhar de forma impecável os violinos – suas condições psicológicas e sentimentais – recebe relevo no novo capitalismo. O talento estava, assim, equiparado ao mérito.

A visão do novo capitalismo sobre a meritocracia afasta, ainda mais, o talento da perícia, pois a dedicação nesses termos anda na contramão da mobilidade e da fluidez. Dedicar-se, exaustivamente, a fazer algo bem feito, examinando-o em seus detalhes, soa como imobilidade. O que poderia ser considerado um talento, em algum lugar e para muitas pessoas, acaba sendo um entrave nas organizações flexíveis. Na sociedade, a presença da perícia é admitida como exótica, a ser buscada como artigo de luxo. Um pequeno excerto do jornal – no qual Raph Chelotti da ABRH define uma característica dos profissionais de ponta – parece sustentar a questão da aversão pelo perito nas organizações flexíveis:

Toda pessoa talentosa gosta de retorno [enquanto resposta] imediato - afirma [Ralph Chelotti, presidente da ABRH]. (ZH, 29/06/2008, p. 6).

As respostas devem ser dadas, imediatamente. Esperar, refletir, ponderar, podem levar o sujeito a não realizar a “entrega” – termo corriqueiro no mundo corporativo para designar, na minha opinião, o produto imaterial realizado pelo trabalhador – o que não implica em que o trabalho não tenha sido feito. Explico-me melhor. Em condições extremas, as peças, os relatórios, os pedidos comerciais, os serviços, serão reconhecidos pelo empregador de acordo com a forma como os mesmos são apresentados, entregues, a partir de habilidades comunicacional e interpessoal. Para o presidente da ABRH, o *ritmo acelerado* é a entrega⁵⁸. Se fôssemos pensar em perícia, o fragmento acima faria mais sentido se anunciasse que alguém que é talentoso gosta *do trabalho bem acabado em seus detalhes*.

O conjunto de excertos selecionados que fazem referências ao talento instiga-me a formular um segundo argumento, complementar ao que expus sobre a sociedade da meritocracia. O talento no capitalismo flexível, segundo o que analiso, está sendo deslocado para o devir, ou seja, não tanto o que “faço de especial” sim o que “poderei fazer” de criativo em situações inesperadas. Isso é o que está sendo desejado pelas organizações. Esse movimento traz a necessidade do trabalhador produzir-se, a partir de outras aptidões. Vejamos:

O novo formato [de programas de estágios] estende aos estagiários o tratamento até então dado aos trainees, profissionais preparados para serem gestores. Chamado de assessment, ou identificação de talentos, o processo é adotado por grandes corporações, com o objetivo de garimpar talentos, em todos os níveis. (ZH, 16/03/2008, p. 1).

Para Sylvana [gerente técnica de estágio do CIEE], oferecer um programa adequado e investir no jovem talento são tão importantes que o CIEE criou um curso rápido para os gestores desses estudantes, no qual são passados os valores do estágio. (ZH, 10/08/2008, p. 2).

[Por meio do programa de trainees] - buscamos identificar e desenvolver uma geração de novos talentos com sólida formação técnica e comportamental para

⁵⁸ Esse termo incomoda-me há certo tempo. Desde quando em uma devolutiva sobre o meu desempenho profissional o diretor da empresa que trabalhava disse-me que eu precisava melhorar a minha “entrega”. Isso soou estranhamente, pois tinha meus prazos e tarefas cumpridas. Fiquei sem entender a sua advertência. Hoje, “melhorar a entrega” faz-se sentido se levar em conta a lógica capitalista a qual estou analisando nesta dissertação. Talvez o seu desejo fosse que eu desenvolvesse melhor as habilidades de comunicar os meus resultados.

atender à necessidade de renovação, fortalecimento e expansão dos negócios da RBS - explica Isabel Degrazia, gerente de Recursos Humanos do Grupo. (ZH, 31/08/2008, p.2).

Da forma como está posta a questão do talento, é muito mais uma demonstração de possibilidades do que algo já realizado, efetivado por meio de sua aplicação no trabalho. Chamo a atenção para os *trainees* e estagiários que, geralmente, são pessoas que estão iniciando suas carreiras e por isso são como “promessas” que ocuparão determinados cargos. Identificá-los e desenvolvê-los parte de um processo cada vez mais complexo - e burocrático como descreveria Sennett – de avaliação da aptidão que, no entanto, ainda não é possível ser mostrada em todo o seu “volume”. Seria como uma máquina cuja serventia nos é descrita, contam-nos as suas vantagens, comparam-na com outras similares existentes no mercado, até acompanhamos alguns testes controlados, mas não a vemos em pleno funcionamento, porque aguardamos, futuramente, termos demandas para ela. A esse respeito, peço permissão para ilustrar com um exemplo pessoal. Costumo comprar muitos livros e faço isso com prazer. Quando chego à livraria, costumo olhar os títulos e, caso encontre algum que me chama a atenção, olho, leio a contracapa, vejo quem é o autor, verifico o sumário, deslizo os olhos pelo prefácio e compro, porque penso que posso precisar dele em alguma situação ainda desconhecida.

São dois exemplos simples, mas descrevem um comportamento voltado para um futuro imprevisível. Talvez o talento em algumas situações ou em determinadas áreas ainda tenha identificação com o seu passado ou presente – a exemplo na música quando dizemos que João Gilberto é um talento. Contudo, a direção apontada pelo discurso que estou colocando em suspenso é outra. Inclina-se muito mais para o possível do que para o hoje ou o pretérito. A esse respeito, Saraiva (2006, p. 70) aponta uma interessante problematização que nos ajuda a pensar sobre a temporalidade. Comenta a pesquisadora que:

A crença em um futuro controlável está sendo derretida, deixando vir à tona um devir imprevisível, que desde sempre esteve lá, mas que as brilhantes aspirações de progresso impediam de ver. Porém, essa impossibilidade e dificuldade de planejar o futuro não parece estar produzindo um, digamos, presente puro, sem preocupações com o porvir.

É o que apresenta as páginas do jornal. Construir uma carreira reconhecida no mercado não é qualquer um que consegue, devido à necessidade de realizar constantes ajustes para acompanhar as flutuações do mercado, tanto em termos de conhecimento como de comportamento. A definição dessas exigências ainda não está claramente traçada, pertencem ao “devir imprevisível”. Mas, quem consegue é considerado um talento. Em razão da incerteza do futuro, vemos proliferar uma enormidade de testes psicológicos, ferramentas avaliativas e programas de desenvolvimento que visam a identificar os jovens talentos, a partir de um conjunto de aptidões de acordo com os cargos e as empresas. Independentemente do rol de habilidades desejadas, todas se encontram voltadas para o devir. Assemelham-se às descrições da máquina e da aquisição do livro que comentei a pouco. Sennett (2006) resume a questão definindo talento na Contemporaneidade como “aptidão potencial”, que em termos neoliberais seria a capacidade de mudança e criatividade dos sujeitos.

Vejo, nessas considerações, o abismo social ser ampliado com a meritocracia porque a maioria das pessoas não se sente bem com a instabilidade. Baseio-me, para dizer isso, no que percebo nas conversas com as pessoas na empresa que trabalho e com base em uma informação que recebi durante o curso de Analista PI – *Predictive Index*. O instituto criador dessa ferramenta concluiu, por meio de um levantamento feito em mais de oitenta países nos quais atua, que 80% das pessoas têm um índice de formalidade muito alta, ou seja, conforme a metodologia da ferramenta, as pessoas gostam de segurança, de planejarem a longo prazo suas vidas e são avessas ao risco⁵⁹. Essas diferenças produzidas entre as pessoas posicionam-nas no discurso. Entendo a situação como confusa para o trabalhador, pois ao mesmo tempo em que não tem as condições para prever a longo prazo seu desenvolvimento profissional, precisa realizá-lo para não ser eliminado. Vejamos o exemplo dos jovens, apresentado no seguinte excerto:

- OS jovens dedicam pouquíssimo tempo a seu futuro profissional, Muitos deixam para pensar nisso na última hora e se arrependem depois - diz Ruy Leal, superintendente do Instituto Via de Acesso. (ZH, 24/08/2008, p. 6).

Não prever o futuro, conforme vimos em Saraiva, não isenta os sujeitos dos cuidados com o devir. Se a juventude imprime uma característica despreocupada, logo, os jovens talentos serão aqueles poucos que se preocupam com suas carreiras e as constroem

⁵⁹ Informação recebida oralmente em 05 de ago. de 2009, FIERGS, Porto Alegre/RS.

tendo em vista suas aptidões potenciais. Já, os demais poucas chances terão. Tanto aqueles jovens como Pepys enquadram-se como talentos de suas épocas, porque souberam atender às exigências da sociedade. O que os difere são os tipos de habilidades valorizadas. Hoje, vemos um interesse pelas potencialidades comportamentais e afetivas, totalmente estranhas ao contexto em que vivia o burocrata inglês do século XVII. Portanto, “ao prospectar mais o crescimento potencial que as realizações passadas, a busca do talento adapta-se perfeitamente às condições peculiares das organizações flexíveis.” (SENNETT, 2006, p. 119-120). A questão é que na Modernidade Líquida as transformações são muito rápidas. Pepys encerrou sua carreira como talento, mostrando o que sempre soube fazer de melhor. Já, o jovem talento precisa se reinventar, constantemente, para não deixar de sê-lo.

Encerro este capítulo retomando algo que foi explicitado no seu início e que esteve presente em todas as suas páginas. Quando Foucault (2007d), referindo-se ao que a escola de Chicago defende, menciona que o trabalho comporta um capital, cuja constituição é formada por idoneidade, vimos o quanto a gestão das carreiras deveria ser a preocupação do trabalhador em transformar essa aptidão em “idoneidade-máquina”, pois produziria, assim, fluxos de ingressos. Inicialmente, o planejamento da carreira deve ser construído tendo como base seu desejo, o prazer e suas relações pessoais. Feito isso, as experiências entram como operadoras da flexibilização contínua da própria identidade, abrindo mão de tudo que impeça o sujeito de mover-se. Por fim, ser um talento nada mais é do que o reconhecimento dessa idoneidade-máquina, desse capital humano negociado por meio de uma lógica que não produz mercadorias e sim mundos.

Não quero afirmar com isso que a Teoria do Capital Humano tenha criado por si só essas implicações na sociedade. O que posso inferir é que a racionalidade neoliberal imbricou-se com diferentes discursos (psicológicos, médicos, pedagógicos, filosóficos, sociológicos, políticos) que possibilitaram os sujeitos olharem para o trabalho, o capital, a produção e o social de outra forma nas relações econômicas. Portanto, o capital humano, enquanto ferramenta produzida por esse discurso, opera sobre práticas do seu campo de ação, no caso, as carreiras.

6 CAPACITAÇÕES

Posso dizer que este capítulo, de acordo com o que anunciei ao descrever a metodologia de pesquisa, é uma extensão, uma complementação, do que apresentei, anteriormente, sobre as carreiras. Abordar a capacitação sem ter problematizado o planejamento da carreira, as experiências e a identificação das aptidões potenciais, correria o risco de não compreender como as capacitações tornam-se imprescindíveis no perfil profissional desejado. A meritocracia, segundo a minha percepção, funcionou como condição de possibilidade para a emergência do que Sennett (2006) chamou de “sociedade das capacitações”. Capacitar-se é uma das formas de atender o que a sociedade espera de nós. Não basta mais aprender um ofício por “impregnação cultural”, ao lado de quem domina determinado ofício. O sujeito deve preparar-se por meio de constantes formações a fim de ascender profissionalmente. Foucault (2007d, p. 269), em sua análise sobre os elementos adquiridos que compõem o capital humano, questiona:

O que quer dizer formar capital humano, formar, portanto, essa espécie de idoneidade-máquina que vai produzir ingressos ou, enfim, que vai ser remunerada com um ingresso? Quer dizer, certamente, fazer o que se chama investimentos educacionais.

O filósofo apressa-se em esclarecer que, para os neoliberais, os “investimentos educacionais” são muito mais amplos do que somente as aprendizagens escolares ou profissionais. Trata-se de pensar na vida dos sujeitos desde o berço, investindo horas na constituição de um capital humano que dê à criança muito mais capacidade para adaptar-se na sua vida adulta. Os pais, que assim pensarem, terão de investir em si, a fim de garantir as condições e cultura necessárias aos seus filhos, proporcionando-lhes melhores acessos a tudo que constitua uma idoneidade-máquina. Entretanto, este capítulo focará a capacitação que os jovens e adultos fazem, segundo os excertos do jornal, em termos de comportamento e educação, até porque essas duas áreas ultrapassam as escolas e as fábricas, disseminam-se pela sociedade – apoiadas em várias estratégias, tal como o caderno Empregos & Oportunidades – e ocupam um espaço cada vez maior na vida de todos nós. Não me parece que as capacitações sejam ou devam ser tratadas como menores em uma investigação como a que faço. Estão aí, produzindo sentidos e subjetividades.

Se investir em comportamento e educação faz parte de um processo extenso e permanente de capacitação, deixar de fazê-lo desqualifica o indivíduo. Portanto, encerro esta 2ª Parte da dissertação problematizando essa condição tramada pelo discurso neoliberal. As páginas que seguem estão assim organizadas:

- Em Busca da Diferença: aprendendo sobre si e os outros;
- Qualifique-se e Apareça: a necessidade de sempre estudar;
- Diploma é Só o Começo: quem não se supera está fora.

Nessas seções, a capacitação aparece como “[...] a capacidade de fazer algo novo, em vez de depender do que já se havia aprendido.” (SENNETT, 2006, p. 93-94). Entendê-la dessa maneira é colocar-se na mesma ordem discursiva na qual se encontra, conforme apresentei no capítulo 3, a declaração do empresário estadunidense sobre o fato de que os “prazos de validade” dos diplomas universitários assemelham-se aos do litro de leite. Acredito que possamos comparar o processo de capacitação a uma corrida, cuja largada é anunciada constantemente. O corredor deve preparar-se, preocupar-se com os adversários, não deixar o ritmo diminuir e, além de tudo isso, ficar atento ao percurso, pois, a qualquer momento, o caminho pode mudar. Vejamos, então, a leitura interessada que fiz dos excertos.

6.1 *EM BUSCA DA DIFERENÇA*⁶⁰: aprendendo sobre si e os outros

O diferencial é o comportamento. Pelo menos é isso que lemos e ouvimos, constantemente, quando se trata de perfil profissional. A preocupação com a atitude não elimina, de forma alguma, outros pontos a serem considerados na vida profissional. Muito menos podemos afirmar que o comportamento é elemento novo no mundo do trabalho. Quando Taylor (1990) tenta explicar as causas que levavam os operários a fazer “cera no trabalho”, ou seja, diminuir o ritmo de produção, seus argumentos baseavam-se em duas causas. A primeira, chamada de “indolência natural”, correspondia a uma tendência natural do ser humano a fazer o menor esforço, apesar de admitir que existia um outro grupo, raro, de

⁶⁰ ZH, 16/03/2008, p. 1.

homens que possuíam energia e vitalidade extraordinárias. Esses, no entanto, sofriam a influência dos indolentes logo nos primeiros contatos. A segunda causa trata-se da “indolência sistêmica”, gerada pela confusão nas ideias e raciocínios sobre o trabalho. De forma consciente, os trabalhadores agiriam morosamente para receberem mais. A solução encontrada por meio do Princípio da Administração Científica foi de que:

A indolência natural e a *vadiagem premeditada* podem ser eliminadas com melhor compreensão do dia de trabalho comum, registrando-se o maior rendimento obtido pelo trabalhador e sua eficiência, elevando os salários individuais à medida que o operário se aperfeiçoe, dispensando-os quando não atingirem certo nível. (TAYLOR, 1990, p. 32).

Tempos, movimentos e salários constituíam a fórmula para o combate de um comportamento indesejado nas empresas. Há um investimento, sem dúvidas, em produzir outras atitudes mais adequadas à lógica da administração científica. Taylor parte da análise dos sistemas produtivos, tal como os economistas clássicos, para concluir que os comportamentos dos trabalhadores influenciavam o ritmo de produção. Porém, a sua preocupação não está exatamente nas atitudes, diferentemente do que podemos observar na atualidade. Uma das preocupações da nova ordem produtiva tem sido colocar a forma como agimos no cálculo capitalista das relações trabalhistas, conferindo-lhe valor e importância cada vez maiores em razão das mudanças pelas quais a sociedade tem passado. Uma primeira abordagem que faço é a respeito da necessidade, reiteradamente apresentada, do sujeito de praticar o autoconhecimento. Conhecer-se é apresentado como etapa fundamental para “abrir portas” no mercado. Anunciam os excertos que:

"Naturalidade é importante: quem finge ser o que não é se enrola e acaba perdendo a chance. [...] Admitir limitações significa ter qualidades, experiências e se conhecer. Essa pequena demonstração pode agradar." (ZH, 09/03/2008, p. 3).

Para se ter sucesso em qualquer trabalho, é preciso desenvolver o autoconhecimento. Ou seja, responder a perguntas como "o que eu gosto de fazer" e "onde quero chegar". Aflição de entrar no mercado desesperadamente faz como que o jovem não pare para refletir, diz Andréa Abs de Agostinho, diretora da Prax Gestão de Carreiras. (ZH, 06/04/2008, p.2).

[O conselho dado aos profissionais em geral] é o mesmo para todos: descubra quem você é, quais são as suas fortalezas. O autoconhecimento gera a autoconfiança. Assim, a pessoa tem condições de explorar os seus potenciais. Muita gente é infeliz, acaba em um emprego que não tem nada a ver, justamente por falta de autoconhecimento. (ZH, 06/04/2008, p.3).

[...] A orientação dos especialistas em relação a como se preparar para uma entrevista é apostar no autoconhecimento e na honestidade. Mais vale uma resposta sincera sobre uma experiência anterior que não foi bem-sucedida do que um discurso ensaiado na ponta da língua. (ZH, 29/06/2008, p.1).

Por mais que Foucault tenha nos mostrado sobre a função dos aparelhos de sequestro, quando minha mãe mandava-me para a escola, certamente ela estava pensando que lá me ensinariam sobre as diversas disciplinas “científicas e humanísticas” que me garantissem um emprego no futuro. Reforçava, ainda, dizendo-me que se eu quisesse seguir alguma profissão, deveria estudar muito. Como veremos na próxima seção, o “conhecimento formal” não foi eliminado, apenas ocupa uma função diferente no discurso neoliberal. O que os excertos acima nos mostram é que o autoconhecimento passou a ocupar esse local vago deixado pelos saberes escolarizados. Por meio dessa operação de internalização, pode-se descobrir o que “realmente” o sujeito gosta de fazer e como transformar esse desejo intrínseco em trabalho. Anteriormente, eram as leituras, os cálculos, os exercícios físicos, os ensaios nos laboratórios, as redações, que colocavam as crianças e os jovens em contato com as possibilidades de uma profissão a ser seguida. O desejo era identificado por meio de livros – se assim posso resumir.

O autoconhecimento também está a serviço do potencial que apresentei, anteriormente. Por meio de um processo interno, o sujeito identificaria o que lhe constitui, tanto as coisas ruins quanto as boas. Estas serão transformadas em suas “fortalezas” porque levará o sujeito a ter consciência do que é capaz. No domínio de um punhado de habilidades latentes, ele será mais confiante nas suas potencialidades, aumentando, assim, as chances de escolher um emprego em que possa colocar em prática tudo aquilo que aprendeu sobre si. Poderá ser um talento. Percebo que esse fluxo interno a ser percorrido pelo olhar do próprio sujeito funciona como ferramenta óptica da sociedade da aprendizagem uma vez que objetiva “trazer para luz” os interesses que nortearão suas carreiras, lembrando que nessa abordagem o interesse é “[...] entendido como a disposição mais favorável para a aprendizagem.” (RAMÍREZ, 2008, p. 32). Interessante observarmos que essa aprendizagem sobre o “eu” dá-se por um movimento que vai do externo ao interno, ao passo que a teorização foucaultina, ao abrir mão das verdades modernas sobre o sujeito, lança-se em uma direção, diametralmente, oposta. Parte do que se é para arqueológica e genealogicamente ver, no exterior, os poderes, as práticas e os saberes que serviram como condições de possibilidade para a emergência de tal identidade. “Nesse novo registro, o que importa é não *descobrir o que somos nós*, sujeitos

modernos; o que importa é perguntarmos como chegamos a ser o que somos, para, a partir daí, podermos *contestar aquilo que somos*.” (VEIGA-NETO, 2003, p. 46-47).

Se já era da pauta das entrevistas de seleção nas empresas perguntar sobre as experiências do candidato, o autoconhecimento apresenta-se como um elemento novo a ser perscrutado. Penso em duas possibilidades: a primeira é que saber de si traria a autoconfiança, conforme destaquei no parágrafo anterior, diante do entrevistador; a segunda trata de tornar evidente os “achados” dessa reflexão. Não bastaria tê-los para si, é necessário narrá-los ao interlocutor, porém, com certo cuidado em razão de que *nem tudo pode ser dito em todos os lugares*. Também, é preciso fazer-se visto para ser lembrado por suas aptidões potenciais de ordem comportamental, pois o material analisado tem apontado que exercícios de internalização da consciência sempre busca conhecer e regular seus próprios comportamentos. Outro aspecto relevante que destaco desse último fragmento é que, ao lado da honestidade, o autoconhecimento determinaria as respostas a serem dadas. O que se diz e como se age passariam, portanto, pelo crivo desses dois “instrumentos morais”.

Avançando na problematização, entendo que essa preocupação pelo interior dos sujeitos não se dá por um avanço do processo humanizador das empresas e sim por um refinamento nas estratégias e dispositivos do poder em conformidade com as demais formas de governo da população, o que temos visto ao longo desta dissertação. É muito mais (ou somente) na direção de colocar o discurso neoliberal em suspenso para ver como o perfil profissional apoia-lhe e sustenta-lhe, do que encontrar respostas ou verdades absolutas. Digo isso pela razão que o autoconhecimento suscita uma discussão que se desdobra em um campo extenso demais para esta pesquisa. Falo da ética. Para abordá-la, aproximo-me do “terceiro Foucault”. Tenho dialogado, até então, com o “Foucault político” – do governo e da governamentalidade. Tanto um quanto o outro exigem-me uma apropriação de teóricos e temas correlacionados, mas diante dessa cilada que criei para mim mesmo, resolvo, minimamente, a questão buscando alguns autores que me ajudam a olhar o entorno da prática do autoconhecimento. Escreve Veiga-Neto (2003, p. 98) que:

A ética, numa perspectiva foucaultiana, faz parte da moral, ao lado do *comportamento* de cada um e dos *códigos* que preceituam o que é correto fazer e pensar e que atribuem valores (positivos e negativos) a diferentes comportamentos, em termos morais. [...] Em outras palavras, a ética como “relação de si para consigo.”

Portanto, os comportamentos em geral estão envolvidos com a ética na medida em que os sujeitos tornam-se juízes de si mesmos, por meio de um complexo processo. Utilizando-se de códigos morais, analisa-se e indaga-se, constantemente. No caso particular que estou discutindo nessa seção, essa “relação de si para consigo” ocorre através do autoconhecimento. O trabalhador e o jovem que vai ingressar no mercado são incentivados a refletirem sobre seus pensamentos e comportamentos, sendo submetidos aos códigos que são norteadores do novo capitalismo. Nessa ação, haverá características que são aceitas e outras não. Não podemos, ingenuamente, imaginar que estamos falando de uma prática de causa e consequência. Existem outros fatores envolvidos que constituem o jogo da produção da subjetividade dos indivíduos, tal como o excerto abaixo chama-nos a atenção:

O principal [...] é trabalhar seu marketing [pessoal] baseado em suas próprias características. Pessoas tímidas não devem tentar investidas despojadas de maneira forçada, por exemplo. Mesmo os mais reservados podem destacar o melhor de si mesmos. Para isso, os consultores recomendam uma cartilha básica: preservar os valores pessoais e os da empresa onde se trabalha, mostrar-se seguro e confiável, falar sobre resultados obtidos e evitar falar somente de si. (ZH, 15/06/2008, p. 1).

“Evitar falar somente de si” não elimina o narrar-se. Pelo contrário, indica a necessidade de uma técnica para fazê-lo. A identificação das aptidões e sentimentos continua sendo a base para uma futura admissão ou crescimento no emprego. Um cruzamento entre os resultados do auto julgamento e da “sentença” atribuída à empresa, somente é possível quando nos envolvemos com certos saberes do campo do trabalho, da psicologia, do mercado de atuação da empresa, da comunicação. Também, precisamos estar às voltas com as formas que nos governamos e aos outros para nos posicionarmos (ou sermos posicionados) nas relações que iremos estabelecer ao executarmos o *marketing* pessoal. Com isso, estaremos em melhores condições de operar a divisão do que é bom e do que é ruim. Essa operação ganha “tons e ritmos” diferentes de acordo com as questões envolvidas. Veiga-Neto (2003, p. 99), mais uma vez pontua que a ética (ser-consigo) só entra em movimento na produção do sujeito quando opera, simultaneamente, com os outros dois eixos da ontologia foucaultiana - as relações do ser-saber e ser-poder - conforme já vimos. Portanto, “[...] o sujeito é um produto, ao mesmo tempo, dos saberes, dos poderes e da ética.”

Antes de adentrarmos um pouco mais naquilo que entendo que esteja sustentando a prática do autoconhecimento, é interessante depararmo-nos com alguns excertos que trazem

outra conexão entre a “relação de si consigo” e o discurso empresarial. Como veremos, o espectro desenhado mostra-nos o quanto o sujeito é, constantemente, convocado para a autoanálise de seus comportamentos no ambiente profissional:

O que o trabalhador pode fazer [para controlar o estresse]: praticar exercícios físicos regularmente (o que ajuda a relaxar e libera substância responsável pela sensação de prazer); alimentar-se de forma saudável, desenvolver alguma atividade recreativa em área diferente a de seu trabalho, buscar algum tipo de terapia que ajude a aumentar o autoconhecimento, não abusar de álcool e evitar o uso de drogas, equilibrar o tempo entre profissão, família e lazer, criar uma rede de amizades. (ZH, 25/05/2008, p. 3).

Apenas 5% das empresas oferecem um programa regular de gerenciamento de estresse aos funcionários. Ainda assim, conforme Ana Maria [International Stress Management Association], menos de 1% tem um programa adequado, baseado na rotina e nos problemas enfrentados pelo funcionário. Por isso, não se deve esperar que sua empresa se preocupe e trate do seu estresse. O mais importante é ter autoconhecimento, saber quais são a sua capacidade e seu nível de tolerância às situações. (ZH, 27/07/2008, p. 6).

O prefixo “auto” indica uma condição que depende dela mesma para ocorrer. Aqui, é evidenciado, também, o aspecto de que o sujeito é responsável por sua saúde e como essa é afetada pela dinâmica do trabalho. A empresa até pode contribuir com programas e condições, mas não se deve ficar esperando por isso. O autoconhecimento entra como um “gerenciador” do estresse, pois à medida que nos conhecemos podemos saber os nossos limites e capacidades. Esse gerenciador, entretanto, precisa ser desenvolvido de alguma forma para que esteja em condições de atender em ambiente estressante. A indicação do excerto é a terapia⁶¹. As implicações expostas acima têm sido assumidas por uma atividade nas organizações que ganhou espaço exponencialmente nos últimos anos: a *qualidade de vida no trabalho*.

Sob a ótica das organizações, a QVT [Qualidade de Vida no Trabalho] é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais

⁶¹ Um fato curioso que tenho observado no ambiente empresarial em que vivo é o quanto dizer que se faz terapia tornou-se comum, causando, até certo ponto, admiração entre os demais. A ideia de que a terapia era coisa para “louco” e quem fazia deveria silenciar a respeito parece que perde força no discurso contemporâneo. Desconfio que muito mais do que uma melhor compreensão da função terapêutica, o que está ocorrendo é uma naturalização dos discursos “psi” no mundo empresarial, ou seja, as questões psicológicas que até então eram aceitas e trabalhadas quase exclusivamente pela gestão de pessoas, as demais áreas e profissionais que compõem as organizações estão tomando como realidade esses discursos. Terapia não está somente na fala do psicólogo organizacional. O contador, o engenheiro e outro começam a dar visibilidade a essa ferramenta.

de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo. [...] Sob a ótica dos sujeitos, ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção no qual estejam inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais. (FERREIRA, 2006, p. 219).

Vemos, na definição de *qualidade de vida no trabalho*, o jogo entre os códigos da organização e as características dos trabalhadores. Tanto de um lado como de outro o bem-estar parece ser o objeto dessa prática. Segundo Mário César Ferreira (Idem), existe um modelo hegemônico, nas empresas, de como lidarem com a QVT a partir de um “cardápio” de opções aos trabalhadores, visando, sobretudo, a combater o estresse. Entre essas, podem-se encontrar aulas de capoeira, *yoga*, *tai-chi-chuam*, massagens, oficinas de dança e canto. Os trabalhadores, após uma jornada de trabalho caracterizada por situações fatigantes, rotinas confusas, ritmo acelerado, pressão para cumprimento de prazos e metas, seriam “recompensados” com a liberação para participarem de uma ou mais atividades disponíveis pela empresa a fim de relaxarem para, logo em seguida, retornarem ao mesmo ambiente “esquizofrênico”, mas com as energias revitalizadas.

Ferreira (Idem) identifica três perspectivas que orientam o modelo predominante de QVT. A primeira é “foco no indivíduo”, em que o responsável pela sua QVT é o próprio trabalhador. Esse deve se adaptar às condições adversas do trabalho e as ações propostas pela organização visam a aumentar suas resistências física e emocional. A segunda é “caráter assistencial”, cujas atividades estão em descompasso com o contexto do trabalho e seus problemas. Voltam-se muito mais para uma ação de compensação das perdas, como diria Sennett, do caráter do trabalhador. A terceira e última perspectiva é identificada como “ênfase na produtividade”. A gestão produtiva é inquestionável, buscando sempre a eficiência produtiva. Penso que as ações de QVT somente ocorrem quando as metas são atingidas e de forma esporádica, sem grande envolvimento e compreensão do conceito por parte do trabalhador e da empresa.

Sem dificuldades, podemos identificar os dois excertos apresentados como apoiados na perspectiva do foco no indivíduo. O que o jornal faz ao tratar o tema é ir além desse conceito. Apresenta-nos uma ferramenta, uma chave, para efetivação do QVT. Ao mesmo tempo em que o trabalhador exerce o seu autoconhecimento para ver os seus limites e potencialidades, coloca-se como responsável pela situação atual. Adere aos programas propostos – seja os da empresa ou aqueles sugeridos pelo caderno Empregos &

Oportunidades – a fim de restabelecer a ética, nos termos foucaultianos. Esse domínio, o consigo no qual o autoconhecimento está inserido, dá-se com base em determinadas tecnologias as quais Foucault as chamou de “Tecnologias do eu”:

Que permitem que os indivíduos efetuem, por conta própria ou com a ajuda de outros, certo número de operações sobre seu corpo e sua alma, pensamentos, conduta ou qualquer forma de ser, obtendo, assim, uma transformação de si mesmo, com o fim de alcançar certo estado de felicidade, pureza, sabedoria ou imortalidade. (FOUCAULT, 1990, p. 48).

O filósofo remonta à Grécia Antiga para ver que a preocupação de si para consigo já estava presente entre os filósofos gregos. Tais tecnologias, na Contemporaneidade, organizam um vocabulário típico dessa situação. Exemplos disso são o autoconhecimento, tal como estamos problematizando, a autodisciplina, a autoconfiança e a autonomia. Atividades desenvolvidas em contextos pedagógicos, terapêuticos e mais recentemente organizacionais partem do princípio de que o ser humano necessita decifrar-se, tomar consciência do seu eu. Operar sobre sua alma e corpo. Todo investimento que se faz nesse sentido deve ser entendido de forma ampla, perfazendo as sociedades ocidentais e construindo uma “cultura de si”.

Pode-se caracterizar brevemente essa “cultura de si” pelo fato de que a arte da existência – a *techne tou biou* sob as suas diferentes formas – nela se encontra dominada pelo princípio segundo o qual é preciso “ter cuidado consigo”; é esse princípio do cuidado de si que fundamenta a sua necessidade, comanda o seu desenvolvimento e organiza a sua prática. (FOUCAULT, 2007c, p. 49).

O que a princípio poderia levar ao entendimento de um individualismo responsável por uma crescente preocupação pelos “aspectos privados” da existência, Foucault (Idem) mostra-nos que a história não é linear e que as práticas coexistem em uma aparente contradição e aquelas que de alguma forma desaparecem, muitas vezes são ressignificadas no contato com outras. O filósofo demonstra isso ao suspeitar da opinião de que uma austera moral acerca da sexualidade foi possível pelo isolamento dos sujeitos em suas vidas privadas e dependentes de si mesmos (individualismo), produzindo um enfraquecimento do quadro político e social. Um enfraquecimento da vida pública. Entretanto, essa característica não se aplicou a grande parte das sociedades antigas, que “[...] permaneceram sociedades de promiscuidade onde a existência era levada ‘em público’.” (Idem, p. 47). Outro argumento contrário é o fato dos estóicos, por exemplo, terem desenvolvido uma rigorosa conduta moral

e ao mesmo tempo fortalecerem os deveres para com a humanidade, concidadãos e as famílias, ou seja, um recrudescimento da vida pública.

Hão que se pesar três atitudes para compreender os limites desse argumento sobre o individualismo analisado por Foucault. A primeira seria a “atitude individualista” caracterizada pelo valor absoluto atribuído ao indivíduo por sua singularidade e independência diante o grupo social; a segunda, “valorização da vida privada”, volta-se às relações familiares; e a última são as “relações consigo”, quando o sujeito torna a si próprio “objeto de conhecimento e campo de ação para transformar-se, corrigir-se, purificar-se, e promover a própria salvação.” (Idem, p. 48). Não necessariamente, mas as três atitudes podem estar ligadas entre si. Todavia, o que levou a uma austeridade sexual não foi o individualismo crescente, e sim este fenômeno ao qual o autor chamou de *cultura de si*.

Da forma como os excertos têm apresentado a questão, juntamente com a teorização que trago sobre a cultura de si, corre-se o risco de acreditar que quando somos exortados a realizar o autoconhecimento e a buscar nossos potenciais, fraquezas e controle dos sentimentos, se estaria falando de práticas sem um refinamento, apenas uma atitude recomendada sem marcas temporais e espaciais que dessem conta dos detalhes da “arte da existência”. Porém, não é isso que Foucault viu ao dedicar-se às “tecnologias do eu”. De forma convergente, encontro, no decorrer das páginas que analisei da Zero Hora, alguns trechos que mostram que a cultura de si exige certo detalhamento nas ações do trabalhador sobre si mesmo:

Portanto, o trunfo de quem está de olho no trabalho é conquistar a confiança do entrevistador - antes de tudo, é claro, precisa ter um currículo à altura, demonstrar confiança sem parecer arrogante e saber falar de si próprio. - Significa ter qualidades, experiências e se conhecer - afirma Augusto da Costa, Manpower. (ZH, 09/03/2008, p. 3).

Tente se conhecer melhor: pense nas situações que você se imagina vivenciando. Por exemplo, se tem facilidade para falar em público ou no relacionamento com pessoas; lembre-se de que os concursos públicos também envolvem avaliação psicológica, e somente a nota não é garantia da vaga. Se você não tem perfil adequado, é possível que seja desclassificado; sonhe sonhos possíveis e trace metas. (ZH, 06/04/2008, p.2).

Manter a calma e apontar as suas potencialidades é fundamental, apontam especialistas. [...] - Fale sobre um projeto de sucesso associado ao perfil do cargo descrito - sugere Márcia Testa, diretora regional do Grupo Foco. (ZH, 1/06/2008, p. 2).

Não reaja emocionalmente. Para dizer não, você não precisa se indispor. [...] Com equilíbrio emocional, argumente com base nos fatos e nos seus direitos. (ZH, 15/06/2008, p. 3).

A respeito dessas operações do indivíduo sobre si mesmo, Jorge Larrosa (1994), em um texto interessante sobre as práticas pedagógicas e as tecnologias do eu, apresenta seu estudo sobre as estratégias que circulam pela escola moderna. Sua pesquisa aponta a possibilidade de agrupar essas descrições e interrogações nas quais os alunos são envolvidos em cinco dispositivos: “expressar-se”, “narrar-se”, “ver-se”, “julgar-se” e o “dominar-se”. Uma vez que estamos falando de discurso (na perspectiva foucaultiana), temos que compreender que esses “achados” de pesquisa não estão limitados às instituições ou às disciplinas - como a psicologia, a administração, a pedagogia, a sociologia, a psiquiatria. Os discursos atravessam-nas, modificando-as em suas concepções e estruturas e por elas vão sendo alterados (os dispositivos), em uma relação de imanência. Mas suas similaridades denunciam uma vertente comum. Reforço a questão para argumentar o quanto posso explorar os excertos acima, seguindo os achados de Larrosa, sem perder de vista a ocorrência de uma operação “idiossincrática do discurso”, característica de cada campo do saber.

O “expressar-se” corresponde à necessidade de “tornar visível” aquilo que o sujeito “viu” dentro de si e agora tem que expor, apresentando-se de certa forma aos outros. A linguagem, no sentido amplo, assume um papel importante por ser o meio utilizado por essa estratégia. Essa técnica é recomendada para o momento durante a entrevista de emprego. Quando abordado pelo o recrutador, deve-se saber como falar de si. Estão em jogo as questões morais e éticas, pois conforme o que for expresso, socialmente, pode ser interpretado como “arrogante” ou elogiável.

Poder contar os projetos em que esteve à frente ou envolvido e seus resultados exige uma interiorização a fim de levantar dados e valorar os feitos. Os códigos acerca do que deve ou não ser apresentado está expresso no cargo almejado e naquilo que a empresa busca em termos de perfil. Talvez, na descrição dos fatos, sejam menos significativas as situações do que a forma como o candidato agiu diante dos problemas, uma vez que o *potencial* de aparece como alvo. Seguindo o esquema de Larrosa (1994), o dispositivo acionado nesse momento é o “narrar-se”. A tentativa de resgate histórico do eu traz a recordação dos fatos e de si, tornando o sujeito personagem, narrador e espectador à medida que explica os detalhes dos projetos, rotinas e posturas assumidas.

Enquanto esses dois recursos que identifiquei nos fragmentos apresentados orientam o trabalhador durante a entrevista, o “ver-se” fala da preparação do candidato. A estratégia corresponde à tarefa de olhar para seu passado, para suas atitudes e para seu interior, obtendo um desdobramento de si em uma imagem exterior, semelhante a um espelho, onde poderia, agora munido de mais clareza e maturidade, analisar-se através da reflexão⁶². Imaginar-se em situações pouco confortantes e projetar possibilidades de ações que lhe dê mais confiança caracterizaria essa tecnologia do eu. Esse exercício da alma contribui, também, no desafio de traçar objetivos e metas mais plausíveis para a vida do sujeito.

Manter controle sobre os desejos e as emoções exige do trabalhador decifrar as normas de conduta que o local exige. Deve ponderar suas reações, julgando-se, constantemente, a fim de não se tornar hostil no ambiente de trabalho. O “julgar-se” torna o sujeito autogovernável, que sabe avaliar suas atitudes e pensamentos, a partir de uma matriz moral baseada em leis, normas ou em critérios de estilo. Essa estratégia liga-se diretamente à última que é o “dominar-se”, onde as pessoas depois de julgarem-se vão tomar atitudes sobre si mesmas. Todos esses cinco dispositivos, no fim das contas, misturam-se e funcionam relacionados uns com os outros, mas o que é menos evidente – até por uma característica da vontade de verdade – é que aparecem como técnicas neutras que não se imiscuem com o “conteúdo” que fazem emergir. Larrosa (1994, p. 65), no entanto, alerta-nos para esse fato ao escrever que:

O “ver” e o “fazer ver” se correspondem, embora não se identifiquem, com o “falar” e o “fazer falar”. A distribuição histórica do que se vê e do que se oculta vai em paralelo com a distribuição do que se diz e do que se cala. O visível vai em paralelo com o dizível. As formas legítimas de olhar se relacionam com as formas legítimas de dizer. (LARROSA, 1994, p. 65).

O discurso empresarial conferirá legitimidade àquilo que é visto e dito, determinando as possibilidades da visão e da fala, ou seja, trarei à tona somente as coisas da minha alma que o discurso articulado com as formas de governo permitirem que eu veja e diga. Todo esse conjunto de estratégias que venho analisando nessa seção e que resumo, para fins didáticos, como autoconhecimento, faz essa conexão entre o que é visto com o que é dito. O trabalhador ao ser convocado a capacitar o seu olhar para ver a si mesmo o fará a partir de determinadas regras que o permitirão enxergar e, posteriormente, falar o que já estava

⁶² Larrosa (1994, p. 59) faz uma importante contribuição ao explicar que o termo reflexão origina-se do verbo latino *reflectere* que “[...] significa ‘virar’ ou ‘dar a volta’, ‘voltar para trás’ e, também, ‘jogar ou lançar para trás’.”

enunciado, ou seja, ser flexível, resiliente, tolerante a frustrações. Poderíamos resumir a questão deduzindo que o sujeito ao ver o que supostamente estaria em si está introjetando⁶³ o dito.

Indo adiante – não no sentido de encerrar, mas ampliar um pouco mais o “desafio” lançado aos trabalhadores de vivenciarem a cultura de si – outro conjunto de excertos, ainda na questão comportamental, traz um ponto novo para a análise. Refere-se à importância do tratamento dedicado às demais pessoas. Em um ambiente profissional, além de conhecer-se, é necessário estar atento às formas de falar, agir, comunicar-se, a fim de obter resultados em sua vida profissional.

O treinamento dentro da empresa depois molda as competências técnicas - destaca Crisméri Delfino Corrêa, vice-presidente de Gestão e Inovação da Associação Brasileira de Recursos Humanos no Estado. O interesse pelas características comportamentais está presente na maior parte dos anúncios de seleções. As empresas querem que o candidato, além do domínio do idioma e dos conhecimentos específicos, saiba trabalhar em equipe, tenha rapidez na tomada de decisão e ainda facilidade para gerenciar mudanças. (ZH, 16/03/2008, p. 1).

Na capital, William Silva, 18 anos, frequenta desde janeiro as aulas [do Programa Aprendiz Legal - Fundação Roberto Marinho em parceria com a Petrobras] que abordam conteúdos de ética empresarial, noções de administração e gestão e chegam a detalhes como a melhor forma de se portar em um escritório. - Trabalhamos com eles a necessidade de tomarem conta da própria vida - diz a professora de William, Graziela Castoldi. (ZH, 13/04/2008, p. 2).

Trabalhe focado na divulgação de resultados que obteve com seu trabalho; entenda o que a empresa espera de você; quando trabalhar em equipe, evite o uso do pronome "eu". Prefira sempre "nós". (ZH, 15/06/2008, p.1).

[5ª dica para gerenciar projetos] pode-se dizer que 90% do tempo do gerente de projetos deve ser gasto em comunicação e que negociação é uma das habilidades que os gerentes de projeto devem ter. (ZH, 07/09/2008, p. 5).

Você pode até não dominar muito bem as questões técnicas, mas as comportamentais são fundamentais. Competências técnicas e comportamentais são consideradas para a admissão de alguém, mas essas últimas parecem ter um peso maior, principalmente porque as empresas não se responsabilizam por desenvolvê-las. Flexível, o trabalhador precisará dar conta das demandas de curto prazo e das constantes mudanças. Em meio a essa “turbulência”,

⁶³ Estou utilizando o termo “introjeção” de forma livre, sem a conotação dada pela psicanálise de um “[...] mecanismo psicológico pelo qual um indivíduo, inconscientemente, se apossa de um fato, ou de uma característica alheia, tornando-o(os) parte de si mesmo, ou volta contra si mesmo a hostilidade sentida por outrem.” (FERREIRA, 2004, p. 1124). O que me interessa nesse registro é o movimento de olhar para si a partir do que lhe é dito e acreditar que tais “ditos” fazem parte da sua subjetividade.

o sujeito deve encontrar formas de integrar-se aos seus colegas para formar equipes, conjugando as vitórias e derrotas sempre na primeira pessoa do plural. Esse cuidado, já me antecipando ao terceiro excerto e conforme o meu entendimento, serve para mostrar aos outros que de algum jeito se está preocupado com eles. A esse respeito, Sennett (2005, p. 118) analisa que “apesar de todo o arquejo psicológico da administração moderna sobre o trabalho de equipe no escritório e na fábrica, é o *ethos* de trabalho que permanece na superfície da experiência. O trabalho de equipe é a prática de grupo da superficialidade degradante.” E não poderia ser diferente uma vez que é solicitada a todos nós uma postura de *turista* nos empregos e nas relações. Não se tem tempo para aprofundar os relacionamentos.

Se não ocorrer nas empresas, a capacitação comportamental pode ocorrer em outros locais. A preocupação pela atitude aparece por meio de programas de instituições, demonstrando, assim, uma disseminação da relevância do comportamento na vida profissional. Faz parte da capacitação produzir um trabalhador que assuma a total responsabilidade por sua carreira. Jovem trabalhador não deve esperar por programas como o Aprendiz Lega – citado segundo excerto acima - ou pelas organizações. Quando essas oportunidades de capacitação surgem, a tarefa do indivíduo é ir ao encontro delas, pois é sua responsabilidade dar “conta da própria vida”. O “comportar-se” é apresentado no fragmento como um refinamento do conteúdo desenvolvido, um diferencial que é dado a todos os garotos que concluem o curso. Isso deve ser percebido tanto pelos jovens que precisam se capacitar para o mercado, quanto pelas empresas ao selecionarem os sujeitos oriundos do Programa. Há, no currículo do curso, portanto, uma preocupação com a forma que os futuros profissionais irão abordar seus colegas.

Os dois últimos excertos tratam, basicamente, de uma questão de comunicação. Sejam os resultados individuais ou coletivos, eles precisam ser difundidos ou para algumas pessoas específicas ou para toda a organização. Uma vez que o trabalho contemporâneo, conforme discutimos no capítulo anterior, recebe uma conotação imaterial, é justo que a comunicação assuma um destaque enquanto aptidão do trabalhador, ao ponto de 90% do tempo de um gerente de projeto ser dedicado a essa tarefa. Se não comunicar é como não houvesse “entrega”. O que não podemos esquecer é que para comunicar de forma efetiva, deve-se pensar nos meios e, principalmente, no receptor da mensagem. Nas empresas, quem for comunicar precisa estar atento ao seu público-alvo, à linguagem adequada, ao volume de informação e ao ritmo e à sequência das estratégias.

O que vejo em comum nesses excertos é a preocupação com o outro ao tratar as questões comportamentais, seja no compartilhamento de responsabilidades e tarefas, no contato diário dentro do ambiente profissional ou na necessidade de divulgação daquilo que foi realizado. Aparentemente, poderíamos entender que há certo esmaecimento da relação do sujeito consigo mesmo, pois as tarefas e recomendações de como abordar os outros e de execução das obrigações do cargo projetam o olhar para o exterior, sobre as pessoas e o contexto. Entretanto, vamos encontrar em Foucault (2007c, p. 55-56) uma importante consideração que pode nos ajudar a compreender esse direcionamento da atenção do trabalhador para os demais sem abandonar o exercício de si para consigo. O que o filósofo faz é voltar-se ao sentido grego do termo *epimeleia* para melhor dimensionar a cultura de si.

É preciso compreender que essa aplicação a si não requer simplesmente uma atitude geral, uma atenção difusa. O termo *epimeleia* não designa simplesmente uma preocupação, mas todo um conjunto de ocupações; trata-se de *epimeleia* quando se fala para designar as atividades do dono-de-casa, as tarefas do príncipe que vela por seus súditos, os cuidados que se deve ter para com um doente ou para com um ferido, ou ainda as obrigações que se prestam aos deuses ou aos mortos. Igualmente, em relação a si mesmo, a *epimeleia* implica um labor.

Não se trata somente de uma “preocupação” que os sujeitos teriam consigo. Envolve um conjunto de “ocupações” com a sua alma, com os demais e com as questões sociais e políticas. Isso o autor evidencia por meio das descrições presentes em textos greco-romanos que falavam da necessidade do homem, em algum momento do dia, voltar-se a si e pesar seus atos e seus pensamentos para melhor agir no próximo dia. O cultivo de si somente teria sentido se envolvesse o outro de alguma forma. Apesar das provações impostas a si – tanto para adquirir virtudes como para medir o quanto se alcançou – acompanhadas de “exames de consciência”, esse exercício não refletia um processo de culpabilização e sim de correção, ajuste da alma para melhor servir e elevar-se, cujo objetivo pode ser resumido a obter o “bem comum”. O contrário seria mera contemplação. “Tem-se aí um dos pontos mais importantes dessa atividade consagrada a si mesmo: ela não constitui um exercício de solidão, mas sim uma verdadeira prática social.” (Idem, p. 57). Entretanto, o autor lembra-nos de que essa prática – *epimeleia* – sofreu inúmeras alterações ao ser apropriada por diversas culturas e religiões.

A esse respeito, Silvio Gallo (2006, p. 182) comenta que “nos seminários de Vermont, Foucault evidencia que o preceito délfico do ‘conhecer-se a si’ obscureceu o preceito moral

do ‘cuidado de si’, na medida em que houve, no ocidente, uma profunda transformação dos princípios morais”. Isso ocorreu em razão da tradição cristã que colocou a salvação na auto renúncia, a ser alcançada pelo “conhecer-se”. Outra questão que contribuiu para essa modificação foi que a moralidade impôs uma recusa do sujeito no qual o “cuidar de si” era imoral por tratar-se da atenção dedicada a algo que deveria ser superado. Gallo (Idem) conclui que enquanto o “cuidar de si” grego constituía a base da política (cuidar de si para cuidar do outro), nos tempos imperiais inverte-se a situação e o mais importante é o “cuidar de si mesmo”.

Temos, assim, alguns elementos que nos fazem pensar na cultura de si como uma “resposta” às questões que colocam o sujeito, constantemente, em exercício de autoconhecimento e de modelagem do seu comportamento com os outros. Buscar em si respostas que possam auxiliar nos trabalhos em equipe, na comunicação com os colegas, no tratamento adequado com pares e superiores, nada mais é do que uma tecnologia de auto governo. Porém, Foucault (2007c, p. 56) adverte a respeito da epimeleia de que “é preciso tempo para isso. E é um dos grandes problemas dessa cultura de si fixar, no decorrer do dia ou da vida, a parte que convém consagrar-lhe.” Como reivindicar tempo diante de um capitalismo flexível, cujas mudanças ocorrem a todo instante? Como conhecer-se, cuidar de si, se o que a empresa precisa é “[...] rapidez na tomada de decisão e ainda facilidade para gerenciar mudanças?” Como dedicar-se aos outros quando o período em que as pessoas ficam juntas é fugaz, pois já estão, desde a chegada, partindo? Diante do que vimos até aqui, concluo que os exercícios de autoconhecimento (e isso vale para boa parte das ferramentas avaliativas e programas de desenvolvimento nas organizações) que objetivam a alteração dos comportamentos, tão valorizados, produzem uma subjetividade sem aprofundamentos. A forma como o sujeito relaciona-se consigo leva-o a ver-se, expressar-se, narrar-se, julgar-se e dominar-se no nível da superficialidade, o bastante para dar uma resposta imediata à nova situação que se apresentou. Não teria se quer sentido aprofundar-se uma vez que a mudança é constante.

Em razão da alta velocidade das demandas, o “produto” do autoconhecimento passa a ser as respostas à trivialidade e às questões pontuais do trabalho. Qualquer tentativa de “amadurecimento” é logo desviada para outra urgência. Talvez as pessoas, em suas intimidades, até gostariam de ter mais tempo para refletir, mas são impelidas a moverem-se. Aquelas que encontram fora do trabalho alguma alternativa para isso seriam vistas com certa admiração. Quem sabe estejam aqui algumas pistas para a grande aceitação das terapias

comportamentais. Enfim, se o diferencial é conhecer-se e conhecer o outro, isso passa pelo crivo da superficialidade – que permanece na superfície, mas não menos insidioso. Sennett (2006, p. 118) sintetiza o que venho argumentando ao escrever que “a pressão para obter resultados rápidos é demasiado intensa; tal como nos testes educacionais, também no trabalho a angústia do tempo leva as pessoas a deslizar na superfície, em vez de mergulhar.”

6.2 *QUALIFIQUE-SE E APAREÇA*⁶⁴: a necessidade de sempre estudar

Enquanto as capacitações comportamentais podem proporcionar aos sujeitos diferenciarem-se dos demais, as capacitações referentes ao conhecimento formal e técnico aparecem, em minhas análises, como uma das condições básicas para alguém existir profissionalmente, caso contrário não terá visibilidade no mundo do trabalho. Reuni, portanto, nesta seção os argumentos que elaborei, a partir dos excertos do jornal que problematizam a qualificação profissional no novo capitalismo. Apesar de determinados autores entenderem, segundo Meister (1999), que o termo “qualificação” seja restrito à “destreza manual”, o material empírico aponta uma ampla utilização do conceito, ligando-se, como poderemos observar ao longo da seção, muitas vezes, à “mão-de-obra qualificada”, ou seja, aos trabalhadores que dominam certas técnicas/ferramentas de trabalho – competências técnicas – e que possuem uma formação, entendida, aqui, como “[...] o processo que visa proporcionar a qualificação necessária para o desempenho de determinada atividade profissional. Pode ocorrer em diferentes níveis, conforme a qualificação requerida; por exemplo: profissões de nível médio e profissões de nível superior.” (GIL, 2006, p. 122).

Um trabalhador, portanto, necessita de conhecimentos da sua área de atuação para poder atuar como profissional. Esses conhecimentos são disponibilizados por programas de capacitação, em cursos presenciais ou a distância, seminários, congressos, feiras técnicas. Talvez essa exigência típica de uma sociedade meritocrática e os meios pelos quais é possível obter tais conhecimentos técnicos não representem uma novidade no mundo do trabalho. Entretanto, vejo alguns deslocamentos a respeito do conhecimento. Antonella Corsani (2003, p.26), desenvolve, a partir do posicionamento de Rullani, o argumento de que:

⁶⁴ ZH, 24/02/2008, p.1.

[...] Com o capitalismo cognitivo a novidade da história não consiste tanto na centralidade do conhecimento como força produtiva (o capitalismo industrial não significou sempre e justamente a aplicação do conhecimento científico à produção?), mas no fato de que o conhecimento é, agora, ao mesmo tempo um recurso e um produto, desincorporado de qualquer recurso e de qualquer produto.

Sou levado a concordar com a autora que o conhecimento ocupava uma “centralidade” nos sistemas produtivos tradicionais. O argumento marxista de que as máquinas incorporavam o conhecimento do trabalhador, impondo ao “trabalho vivo” (atividade do sujeito) os modos de execução do “trabalho morto” (sistemas das máquinas), faz sentido enquanto pensarmos na “produção de mercadorias”. Podemos exemplificar o que foi dito ao trazermos a trajetória da profissão de torneiro mecânico. O trabalhador que se capacitava para operar tornos mecânicos tinha por finalidade “aplicar” os conhecimentos acerca da fresa, medidas dimensionais, dureza dos materiais e cálculos complexos, a fim de produzir peças por meio dessas máquinas. Com a criação do torno CNC, com programação digital, o trabalhador teve parte do seu conhecimento incorporado à máquina (trabalho morto), restando-lhe a possibilidade de aprender como programar a produção das peças. Tanto na primeira, quanto na segunda situação, o conhecimento técnico figura como elemento importante na produção de mercadorias.

Porém, o que ocorre no pós-fordismo é a “produção de conhecimentos pelos conhecimentos”. Conhece-se sobre determinada área para produzir mais conhecimento, que por sua vez não é incorporado nem ao trabalho nem à máquina, circula, independentemente desses dois fatores e se difunde nos “contextos de produção e de consumo”. Conforme Corsani (2003), as Novas Tecnologias da Informação e Comunicação (NTIC) potencializam essa produção e circulação do conhecimento, o que, por sinal, me parece coerente com a necessidade apresentada no jornal analisado de que teríamos que dominar ferramentas e aplicativos digitais para realizarmos nossos trabalhos. Argumento, portanto, que o domínio técnico configura-se no discurso contemporâneo, não tanto como conhecimento que encerre em si o seu valor, a exemplo do torneiro mecânico, mas como uma estratégia de governo que pretende manter os sujeitos sempre abertos para a captura do acontecimento. Vejamos o que dizem os excertos abaixo:

- A dica [para se qualificar] é estar sempre se atualizando, principalmente porque os recursos tecnológicos estão impactando em todas as áreas. Hoje, tanto quem exerce um cargo executivo quanto um trabalhador da área de serviços e um garçom devem saber como se trabalha com um palmtop (microcomputador portátil) - afirma Flávio Martins [coordenador das áreas de Relacionamento e Corporativa da Escola Superior de Propaganda e Marketing - ESPM/RS]. (24/02/2008, p.1).

Softwares reduzem custos e garantem agilidade a contatos entre profissionais e empresas, mas é preciso saber usá-los com critérios. (ZH, 06/04/2008, p. 5).

Como há mais pessoas no Ensino Superior, o desempate na hora de escolher o profissional passou a ser a experiência acumulada ou a pós-graduação. Domínio da informática e a proficiência em línguas estrangeiras são outros fatores que valorizam o profissional. (ZH, 12/10/2008, p. 6).

A popularização da tecnologia faz com que empresas optem por funcionários remotos. [...] A difusão e o uso de tecnologias como notebooks e smartphones abre espaço para um novo perfil de atividade profissional, o mobile office. A casa já não é o principal reduto desse trabalhador, que cumpre tarefas onde quer que esteja. (ZH, 26/10/2008, 5).

Poderíamos acreditar que a produção de conhecimento é restrita a um grupo de trabalhadores, cujas atividades estariam, diretamente, ligadas à criação, à arte ou à gestão. Cabendo aos demais permanecerem voltados à produção de bens e serviços. Mas, de acordo com as discussões que venho fazendo nesta dissertação acerca do capitalismo leve, existe uma tendência dos outros segmentos do mercado a avançarem na *produção de mundos* (LAZZARATO, 2006a). Do executivo ao garçom, todos precisam se apropriar de ferramentas digitais, pois a velocidade com que são lançadas novas tecnologias torna o conhecimento obsoleto em pouco tempo. Além disso, entendo que, a partir do que foi exposto no fragmento, o próprio conhecimento sobre os campos de atuação dos profissionais está, intrinsecamente, ligado a essas tecnologias, sem as quais, talvez, não se consiga trabalhar. Geralmente, a informatização, ou melhor, as “soluções de informática” são apresentadas como facilitadoras ou agilizadoras dos processos de trabalho. Diante disso, não posso deixar de fazer referência à conclusão de que Sennett (2005, p. 84) chegou ao entrevistar padeiros de Boston que trabalhavam em uma padaria *high-tech*. Diz o sociólogo que compreendeu que nesses locais em que tudo é fácil de utilizar, os trabalhadores geralmente sentem-se degradados em razão de que “em todas as formas de trabalho, desde esculpir a servir refeições, as pessoas se identificam com tarefas que as desafiam, as tarefas difíceis.”

Essas tecnologias pretendem, também, aproximar pessoas e empresas. Estão envolvidas com a comunicação, informação, por um lado e com a redução de custos

operacionais, gerenciais, por outro. Diferentemente da escrita, que “reduplica a inscrição sobre o território”, a informática “[...] faz parte do trabalho de reabsorção de um espaço-temporal social viscoso, de forte inércia, em proveito de uma reorganização permanente e em tempo real dos agenciamentos sociotécnicos: flexibilidade, fluxo tensionado, estoque zero, prazo zero.” (LÉVY, 2004, p. 114). A distância e o tempo deixam de ser problemas para os relacionamentos entre os sujeitos, pois esses podem se comunicar, instantaneamente, recorrendo a textos, sons e imagens. Uma mensagem que levaria horas para percorrer um longo trajeto, hoje é possível o receptor acompanhar a própria produção da informação. Muito além da função de registrar e armazenar dados para posterior consulta, a informática disponibiliza informações pontuais e confiáveis⁶⁵ àqueles a que a ela tenham acesso. No entanto, considerando a informação *on line*, que lhe é característica, não significa que tudo estaria disponível a todos. Muito pelo contrário, uma de suas funções é a seletividade. Segundo o autor, os bancos de dados atuais, digitais, assemelham-se mais a “espelhos” que refletem a condição atual de determinada operação do que a “memórias” que podem ser interpretadas ou sintetizadas por meio do resgate dos registros escritos. A partir disso, podemos imaginar que a advertência do jornal sobre a utilização criteriosa dos *softwares* possa estar embasada nessas peculiaridades da informática, ou seja, quem não conhece os recursos, lidará com essa tecnologia da mesma forma como lida com livros, cartas escritas, livros atas, livros contábeis, telefone. Existe uma especificidade que deve ser conhecida pelo trabalhador.

A informática, em nossa sociedade, tem atingido um grande *status*, sobretudo, no que tange ao trabalho. Até o século passado, os sujeitos que tivessem a escolaridade exigida pelos cargos e experiências em suas áreas poderiam ser considerados fortes candidatos em processos seletivos. Os excertos anunciam que ter *domínio de informática*, ao lado da proficiência em língua estrangeira, passa a ser outro quesito que coloca o candidato na lista dos possíveis selecionados. Assim como nesses fragmentos, geralmente não ficam explícitos quais são os conteúdos, os programas, as ferramentas, que devem compreender o rol de “soluções” que o indivíduo deve dominar. O termo domínio, empregado aqui, remete-nos à

⁶⁵ “Ocorre que esta informação operacional é essencialmente precível, transitória. Quase dois terços dos dados, atualmente, armazenados no mundo representam informações econômicas, comerciais ou financeiras com características estratégicas” (LÉVY, 2004, p. 114). Em razão desta volatilidade, temos que contemporizar essa afirmação de Pierre Lévy, pois a primeira edição de seu livro é de 1993 e, infelizmente, não tenho dados atuais para avaliar a sua pertinência. No entanto, sua observação é importante para refletirmos sobre a produtividade da informática sobre os conhecimentos que adquirimos e quanto isso exige de nós uma constante atualização.

ideia de conhecimento aprofundado a respeito da informática. Não basta saber digitar e formatar textos, elaborar fórmulas e gráficos, montar apresentações, receber e enviar *e-mails*; realizar pesquisas na *web*, pois, o campo do qual estamos falando é vasto e expande-se, velozmente. Todos nós que lidamos com a informática em nossas vidas, mesmo entre aqueles que não a utilizam com propriedade, sabemos que esses conhecimentos são considerados básicos. Estamos, ao fim e ao cabo, tratando do quarto princípio da educação corporativa – *conhecimento tecnológico*, já apresentado no capítulo 3. A esse respeito, Meister (1999, p. 14) anuncia que “essas tecnologias mudarão a forma do conhecimento, ampliando o alcance das práticas empresariais em qualquer lugar, a qualquer momento”.

No momento em que a expansão da informática propicia colocar as pessoas em contato umas com as outras e essas com informações disponibilizadas globalmente, a “jaula de ferro” weberiana tende a desaparecer. Já não é de hoje que ouvimos sobre empresas que possibilitam aos seus funcionários trabalhar em suas casas, acessando a “empresa” através de recursos tecnológicos. O Caderno Empregos & Oportunidades traz um desdobramento dessa condição, denominando-a de *mobile Office*. Grosso modo, pode parecer vantajosa para o indivíduo essa liberdade, em virtude de poder organizar o seu tempo e se manter mais presente junto à sua família. Todavia, não esqueçamos que a liberdade, paradoxalmente, aumenta, à proporção que o controle torna-se mais sutil. Uma questão que se levanta a esse respeito é o que Sennett (2005) chama de “flexitempo”. Um mosaico de horários diferenciados dentro da empresa, cujo ápice é o trabalho em casa, apresentado como prêmio a poucos colaboradores. Como os sujeitos não estão sob o olhar dos empregadores, os relatórios, os telefonemas, as teleconferências e os *e-mails* proliferam-se com o intuito de controlá-los. “Um trabalhador em flexitempo controla o local do trabalho, mas não adquire maior controle sobre o processo de trabalho em si. A essa altura, vários estudos sugerem que a supervisão do trabalho, muitas vezes é, na verdade, maior para os ausentes do escritório que para os presentes [...]” (Idem, p. 68), quiçá nessa nova proposição, em que a mobilidade eletrônica dispensa a definição de um lugar único para se trabalhar.

Segundo os excertos, cujos significados acabei de explorar, as NTIC se propõem a agilizar processos, aproximar pessoas, colocar os trabalhadores em contato com o novo e flexibilizar o local de trabalho. Esses “benefícios” somente são proporcionados na medida em que os trabalhadores qualificam-se, dominam tais tecnologias. Se partirmos da compreensão de que “a cada sociedade, seu suporte material, sua maquinaria” (SARAIVA, 2006, p. 101), a informática é, por excelência, o suporte material para criação de máquinas em nossa

sociedade atual. Exige, por isso, certo conhecimento dos trabalhadores para moverem-se no mundo do trabalho. Vê-la como simples avanço da ciência ou como evolução (ou revolução) tecnológica é partir de uma neutralidade cientificista e filosófica. É não levar em conta os discursos e os poderes na concepção que a teorização foucaultiana tem nos mostrado.

A meu ver, analisar a informática e as suas maquinarias pelo viés da exploração da mão-de-obra, seria cometer, também, um erro, pois não se levaria em conta a produtividade dos dispositivos de poder. Quando falo em produtividade, refiro-me a perceber que sujeitos, subjetividades, realidades, saberes e verdades são produzidos, ao passo que a exploração mostra-nos uma condição degradante que deve ser modificada para que as coisas retornem aos seus estados “naturais” ou que alcancem a plenitude. Sem ignorar essa situação, muito pelo contrário, prefiro problematizar as realidades como jogos de verdades, em que a conscientização sobre os mesmos nos remeterá a outros jogos, com outras regras, novos adversários e outras verdades. Para mim, fica difícil, nesse sentido, não ver uma produtividade no excerto abaixo, por exemplo:

Priorizar cursos de informática para domínio de todos os recursos disponíveis; buscar a fluência em mais de um idioma; apostar nas redes de relacionamento para estar informado sobre as inovações. (ZH 24/02/2008, p. 1).

A receita para entrar no mercado tem ingredientes simples, assegura o dirigente [da Abres], entre os quais dominar a língua inglesa, ter um bom português e conhecimento de softwares relacionados ao curso. (ZH, 12/10/2008, p. 1).

Falando de tecnologias digitais, há nesses fragmentos uma produção de saberes os quais os trabalhadores devem aprender para que seus currículos sejam enriquecidos. Não existe, aqui, anulação dos indivíduos ou limitação de informações. O que se espera é que dominem “todos os recursos disponíveis” por meio de qualificações. Mas, quando conhecemos algo, estamos nos produzindo e dessa relação não conseguimos fugir. Quanto mais nos apropriamos das tecnologias de nossa época, mais nos subjetivamos de acordo com essas condições, ou seja, “nosso modo de pensamento se constitui no entrelaçamento com as tecnologias disponíveis.” (SARAIVA, 2006, p. 196). A informática é uma resposta a determinado tipo de sociedade (a nossa) e conhecer, dominar, os seus recursos faz com que participemos de sua efetivação e alteração. Portanto, analisando a trama urdida entre sociedade e tecnologia, Saraiva (Idem, p. 101) propõe que:

O biopoder e a ordem moderna constituem-se em condições de possibilidade para a invenção do computador. Com a emergência do biopoder, no final do século XVIII, surge uma crescente necessidade por parte do Estado de coletar dados sobre a população e analisar esses dados estatisticamente, exigindo, conseqüentemente, a realização de operações matemáticas cada vez mais complexas.

Enquanto as tecnologias mecânicas repousam sobre a “especialização das máquinas”, conforme a função e uso determinados pelo conhecimento incorporado – um torno serve para torner peças – as máquinas digitais ligadas em rede não possuem uma função determinada, podem servir para inúmeras coisas que o usuário desejar. “As NTIC constituem, com efeito, uma verdadeira ruptura na história das técnicas, pois se apóiam em uma dissociação entre a máquina (*hardware*) e seu programa (*software*). [...] Como metamáquina, o PC em rede é literalmente uma caixa vazia.” (CORSANI, 2003, p. 22). Por essas razões, torna-se cada vez mais difícil pensar, conforme apresentei, sobre a relação entre trabalho morto e trabalho vivo. O conhecimento não é incorporado à máquina, e o próprio processo de criação de novos conhecimentos é apreendido pela lógica capitalista, ou seja, não há uma tendência de eliminar o acontecimento, no sentido foucaultiano, mas de manter o governo sobre sua emergência, apoiando-se sobre inúmeros dispositivos de poder, do qual as NTIC e o perfil profissional fazem parte. Acrescenta Corsani (Ibidem) que nesse contexto o “[...] o trabalho se transforma em criação de usos [...]” por meio dos usos criados. O desempenho das ferramentas digitais está, intimamente, imbricado com as aplicações criativas e inovadoras que os sujeitos, sobretudo quando conectados em rede, fazem de seus recursos, sem as quais essas maquinarias permanecem medíocres.

Considerando as situações em termos de “inovação sociotécnica”, Pascal Jollivet (2003) destaca que não podemos tomar essas tecnologias pelo viés, simplesmente técnico, instrumental, pois elas estão, intrinsecamente envolvidas com a produção cognitiva e relacional dos sujeitos. Um computador conectado na rede está produzindo modos de pensar, relações interpessoais e interorganizacionais. Conclui o autor que “a ruptura paradigmática trazida pelas NTIC (a generalização do uso da internet é seu elemento mais perceptível) parece igualmente ter sido impulsionada por uma dinâmica de natureza sociotécnica [...]” (JOLLIVET, 2003, p. 103), o que vai ao encontro do que Saraiva (2006) discute a respeito das condições de possibilidade da informática. Sem mudanças nas disposições política e social, novas estruturas materiais e maquinarias não seriam possíveis de serem pensadas.

O computador, essa máquina que surgiu como um auxiliar para intensificar a ordem moderna, como um ordenador capaz de tornar a própria ordem mais ordenada, acabou por tornar-se uma das principais condições para o rearranjo e dissolução da Modernidade, contribuindo com a emergência da Contemporaneidade. (SARAIVA, 2006, p. 106).

Não estou certo se o que vivemos é uma dissolução da Modernidade, mas isso abriria outra interessante discussão que não pretendo fazer aqui. Sem sombra de dúvida, o computador e todas as tecnologias desenvolvidas, a partir do seu princípio de funcionamento, tiveram um papel importante nas questões que estou analisando acerca da governamentalidade neoliberal. O *conhecimento tecnológico* que o trabalhador deve adquirir só faz sentido quando olhamos para o seu entorno, para as condições de possibilidade da própria tecnologia. O “conhecimento de *softwares* relacionados ao curso” é, portanto, a possibilidade do sujeito aumentar o seu capital humano e fazer a entrega de produtos imateriais. Portanto, o conhecimento técnico entra no jogo da capacitação dos trabalhadores toda a vez que pode propiciar a inovação dos processos e produtos. Um conhecimento nos termos da perícia, por exemplo, não compõe o perfil ideal do sujeito, em razão de sua especialização, voltar-se para o aperfeiçoamento contínuo do que é conhecido. Já, o domínio das NTIC avança no caminho oposto a esse, buscando a criação de novas “soluções”, o que, de fato, entra em sintonia com as empresas flexíveis que precisam “[...] de indivíduos capazes de aprender novas capacitações, em vez de se aferrarem a antigas competências.” (SENNETT, 2006, p. 107-108).

Vemos aparecer, em quase todos os excertos, como par quase inseparável da tecnologia, o domínio de língua estrangeira. Se as máquinas digitais aproximam as pessoas e aceleram a comunicação, é a língua inglesa que vai servir de “base” para essas operações. Isso se justifica na medida em que vivemos um processo crescente de globalização, em que as empresas instalam-se em diversos países e seus funcionários acabam sendo rodeados de expressões da administração, gírias, nomes de peças e produtos, padrões de trabalho, que se utilizam de termos em inglês.

No mundo globalizado, em que o inglês é o idioma mais usado no mundo corporativo, é fundamental que o candidato nunca abandone as aulas de conversação. São fundamentais para a entrevista de seleção porque muitas empresas estão à procura de pessoas com fluência verbal. (ZH, 9/03/2008, p.2).

O brasileiro preocupa-se primeiramente em se formar ou fazer uma especialização. O idioma é sempre deixado de lado - compara Iônio Mello, diretor-executivo da Stanto Chase. (ZH, 03/08/2008, p. 6).

Essa questão do domínio de língua estrangeira pode ser melhor compreendida se a encarmos como uma tendência dos países emergentes. Para tanto, Sennett (2006) comenta que a “oferta global de mão-de-obra” mais barata não é sinônimo de desqualificação, despreparo. Ao dizer isso, o sociólogo refere-se aos centros de *telemarketing* (mais um termo!) indianos em que os operadores são, rigorosamente, selecionados e capacitados. A grande maioria deles tem Nível Superior, são desenvolvidos para lidar com situações de estresse e Inglês fluente, ao ponto de que, quando um cliente dos Estados Unidos liga para a empresa, dificilmente reconhece que está falando com alguém de fora do seu país. Esses atendentes superqualificados, apesar dos baixos salários, quando comparados a outros no mundo, gozam de certo *status* em seu país. Em um processo de transferência dos empregos dos países desenvolvidos para os subdesenvolvidos, um atrativo que parece tornar ainda mais atraente essa troca pelas empresas é a qualificação que determinados profissionais têm feito sobre si mesmos. Mas podemos, ainda, questionar, por que esses dois conhecimentos – NTIC e língua estrangeira – aparecem, geralmente, juntos? Qual é a relação entre eles? Acredito que essa aproximação ocorra em razão de que ambos estão envolvidos com as questões de comunicação, um dos produtos imateriais mais requeridos. Saber falar inglês e lidar com as NTIC coloca o trabalhador em vantagem competitiva com os demais, pois o contato com “comunidades linguísticas” (internautas, por exemplo) são importantes para o funcionamento do capitalismo cognitivo que vê, nessas redes sociais, suas fontes de inovação. Hardt e Negri (2005, p. 179) dizem mais a esse respeito ao afirmarem que a linguagem estabelece, no mínimo, três hierarquias entre os sujeitos:

No interior de cada comunidade lingüística, com a manutenção de sinais de superioridade e inferioridade social; entre as comunidades lingüísticas, determinando o domínio de uma linguagem sobre as outras – por exemplo, o domínio do inglês global; e no interior de linguagens técnicas, como uma relação entre poder e conhecimento.

Para encerrar essa seção, resta-me ainda, analisar uma questão que nos acompanhou por toda a problematização acerca das novas tecnologias e que merece atenção. Falo da tendência de colocar os sujeitos sempre em busca de novas qualificações. Nardi (2006, p.

153), ao entrevistar um aposentado metalúrgico⁶⁶ a respeito da sua trajetória profissional mostra-nos que o critério de avaliação dos trabalhadores passa da execução disciplinada das tarefas para uma constante atualização do conhecimento. Para o entrevistado, um bom trabalhador era “aquele que cumpria o horário e respeitava suas obrigações. [...] Hoje, pensa que o bom trabalhador é aquele que está sempre se atualizando.” Conforme já especificuei no capítulo anterior, acredito que seja produtivo pensar na nossa sociedade como *sociedade da aprendizagem*. Entretanto, interessa-me, agora, problematizar essa necessidade da formação continuada por meio de conhecimentos válidos no neoliberalismo e que acabam por mobilizar os sujeitos.

A velocidade das mudanças no mercado de trabalho exige aperfeiçoamento e atualização mesmo de quem está concluindo a universidade. Mas antes de se decidir por uma pós-graduação, o recém-formado deve tomar algumas providências para evitar futuros arrependimentos, perda de tempo e de dinheiro. [...] A primeira definição deve ser sobre se deseja seguir a carreira acadêmica ou se aperfeiçoar na profissão escolhida. Decisão tomada, o próximo passo é escolher o curso. (ZH, 10/02/2008, p. 3).

Como ingressar no mercado de trabalho e conquistar a experiência: invista em educação. Assim como a experiência, as empresas valorizam profissionais capacitados, que estão permanentemente buscando aperfeiçoamento. [...] Informe-se e, se possível, matricule-se em programas de aprendizagem desenvolvidos por entidades como Senac e Senai junto com as empresas, que envolvem aulas teóricas e práticas. (ZH, 22/06/2008, p. 1).

Continuar estudando é o melhor para a carreira. [...] A conquista do diploma universitário é apenas a primeira etapa vencida por um profissional. O restante da carreira se consolida com o desenvolvimento de determinadas habilidade e conhecimentos que lhe garantam a empregabilidade. Essa caminhada se resume, para o professor de Gestão de Pessoas Álvaro Takei, da Trevisan Escola de Negócios, em educação continuada. Ou seja, as pessoas não podem, ou não deveriam, parar de estudar. (ZH, 12/10/2008, p. 6)

Quando abordamos a questão da formação profissional, já é lugar comum afirmar que ter graduação completa não garante emprego a ninguém. O ritmo acelerado do mercado de trabalho faz com que o conhecimento adquirido durante os anos da faculdade precise ser renovado, se não completamente substituído. Nesse sentido, os recortes que trago do jornal Zero Hora reforçam, ainda mais, a situação ao anunciar que mesmo aqueles que estão concluindo o curso encontram-se defasados. Isso exige que comecem a planejar a continuação

⁶⁶ Joaquim, 58 anos, Torneiro Mecânico e encarregado de seção. Trabalhou na indústria metalúrgica entre 1963 a 1994, tendo concluído o Ensino Médio e vários cursos do SENAI. (NARDI, 2006).

da formação antes mesmo de encerrar a graduação. No entanto, pouco se comenta a respeito da geração de um contingente de trabalhadores capacitados que estão sempre em “débito” com o mercado. Sennett (2005, p. 105) escreve que “o excesso de qualificação é um sinal da polarização que caracteriza o novo regime.” Enquanto o sujeito acreditar que está “devendo” em termos técnicos buscará sempre mais qualificações a fim de manter-se competitivo. Referente aos desdobramentos dessa demanda, deixo para explorá-las na próxima seção, quando analisarei alguns de seus resultados indesejados. Atenho-me, aqui, a compreender parte das razões que coloca em movimento esse incentivo à continuação dos estudos.

Daqueles que estão ingressando no mercado de trabalho, espera-se que tenham uma preocupação com a educação, que, por sinal, transforma-se na própria condição do candidato para que seja contratado. Observa-se em um dos excertos uma equiparação entre as experiências e as capacitações, nos moldes que discutimos, anteriormente. A partir dessa aproximação, a ideia de que, no mundo líquido-moderno, o conhecimento tende a desaparecer e somente as competências comportamentais teriam validade mostra-se incoerente. O que podemos argumentar a esse respeito é que os conhecimentos, até então aceitos pelo mercado, desempenhavam um papel específico na “produção material”. Já, na “produção imaterial”, mais do que desejar outras competências técnicas, é a função atribuída ao conhecimento que faz diferenciação deste sistema contemporâneo para o capitalismo pesado. “Os economistas e os socialistas negligenciam o estabelecimento desta diferença, pois os conhecimentos são, por assim dizer, automaticamente ‘incorporados’ ao trabalho e ao capital.” (LAZZARATTO, 2003, p. 67). Nessa mesma linha da valorização de certos conhecimentos, o terceiro excerto ratifica o anterior e acrescenta que a empregabilidade depende desse domínio específico. Pertencer ao mundo do trabalho requer conhecimentos que permitam a mobilidade dos sujeitos, pois a empregabilidade remete-os à possibilidade de trocar de emprego.

Uma formação que se faz ao longo da vida, envolvendo aspectos da experiência e do conhecimento, precisa estar ligada a uma “matriz” que direcione os esforços e gere demandas a fim mobilizar a população. A complexidade e a flexibilidade do discurso neoliberal, cujo principal dispositivo de controle é a liberdade, e o maior objetivo é a livre concorrência, conduzem-me a refletir acerca dos conhecimentos e suas funções dentro do campo de ação da racionalidade em questão. Uma competência técnica que permita que os sujeitos liberem-se do que já é sabido e que propicie a efetivação de *novos mundos*, deverá, segundo a minha percepção, ligar-se aos processos de criação e inovação, tal como o excerto abaixo:

Eles são rápidos, multifuncionais e têm raciocínio analítico. Mas quase sempre faltam a jovens profissionais conhecimentos específicos exigidos pelo mercado. A fim de provocar mudanças, modernizar processos e abrir espaços para inovação, cada vez mais empresas resolvem a deficiência treinando os futuros funcionários. Tendência que se evidencia a cada semana com a quantidade de programas de trainee e qualificação gratuita oferecidos pelas companhias. (ZH, 23/03/2008, p.1).

Apesar de serem muito procurados pelas empresas, os jovens não possuem os conhecimentos necessários. Como a aptidão potencial parece ser alta, as organizações optam por investir nesses iniciantes. Diante das várias atividades que deverão ser executadas, a relação entre a inovação e a competência técnica é demonstrada, explicitamente. Esse excerto cruza-se com os demais desta seção, tanto com aqueles que tratavam da tecnologia, como com aqueles referentes à qualificação baseada em conhecimentos específicos. Das NTIC, destaco tanto a “velocidade” com que executam suas funções definidas pelos usuários, quanto a rapidez com que são criadas ferramentas e utilidades, demandando, assim, novos conhecimentos. A respeito dos conhecimentos específicos das áreas, a incerteza do mercado, alinhada à flexibilização das empresas e do mercado, exige que esses domínios sejam refeitos e outras formas de execução possam emergir.

Proponho, portanto, compreender a *inovação* como “dobradiça”, articuladora, entre as demandas do mercado (flexibilidade, curto prazo, criação de mundos) e os conhecimentos que os trabalhadores precisam dominar, pois na medida em que o mercado precisa de inovações para sustentar-se, surge a necessidade de conhecimentos para criar algo novo. Em termos gerais, as razões que me levaram a pensar na possibilidade da inovação, enquanto dobradiça, está relacionada à conclusão de que Cocco, Galvão e Silva (2003, p. 9) chegaram acerca do capitalismo cognitivo: “à medida que as pesquisas sobre a economia cognitiva se desenvolvem, elas encontram cada vez mais as *temáticas ligadas à dinâmica da inovação.*” (grifos meus). Vejamos, então, como isso ocorre no desdobramento da minha análise, que iniciarei por alguns pontos na história.

Foucault (2007, p. 271), na aula que ministrava no *Collège de France*, em 1979, após apresentar o capital humano como uma produção da escola de Chicago, questiona-se sobre o porquê dessa análise. Sem hesitar, ele próprio responde-se nos seguintes termos:

Em efeito, esse tipo de análise permite antes de tudo revisar um pouco uma série de fenômenos identificados já algum tempo, final do século XIX, e que não se deu exatamente o status necessário. Refiro-me ao problema do progresso técnico e incluo aquilo que Schumpeter chamava de “inovação.”

Estamos diante de uma vinculação entre capital humano e a inovação. O que, por sinal, mostra-se muito produtivo para as discussões que tenho proposto nesta dissertação. Iniciei as análises apontando alguns detalhes dessa teoria desenvolvida pelos economistas estadunidenses da escola de Chicago, sobretudo por Schultz, e seus desdobramentos junto ao perfil profissional em nosso país. Deparo-me, agora, com a preocupação com certos conhecimentos acerca da tecnologia e das áreas específicas, apontando na direção de uma criação inovadora de processos, produtos, serviços. Para dar os contornos dessa relação, volto-me a Foucault (Idem) que, por sua vez, retoma Schumpeter⁶⁷. Essa economia, ao analisar a baixa ou a correção da margem de lucro, indo na contramão de Marx e dos economistas clássicos em geral, concluiu que isso não se deve somente a um fenômeno imperialista⁶⁸. Deve-se à inovação, ao descobrimento de novas técnicas, de novas fontes, de novas formas de produzir, de novos mercados e novos recursos de mão-de-obra. Caberá ao próprio mercado pensar e desenvolver tais inovações tecnológicas uma vez que é importante para o capitalismo o ajuste da taxa de lucro.

Os neoliberais farão, a esse respeito, a reflexão de que não é possível colocar o problema da inovação, considerado crucial para o crescimento, à mercê do capitalismo para explicar os fenômenos correspondentes. Dizem esses economistas que se há inovação – produtos, processos, tecnologias – “[...] não é mais do que a renda de certo capital, o capital humano, ou seja, o conjunto dos investimentos que se tem feito no próprio homem.” (FOUCAULT, 2007d, p. 271). Conclui-se que há a possibilidade, e acredito que é isso que alguns países Ocidentais vivenciam, de uma política de crescimento voltada para os investimentos no capital humano. A educação ou formação continuada pode ser muito bem entendida como um dispositivo para incentivar o crescimento contínuo dessa *idoneidade-máquina*. De certa forma, vejo essa apropriação do fator inovação como um forte argumento em favor do capitalismo cognitivo, pois o conhecimento (e os afetos) passa a ser o principal

⁶⁷ Joseph Alois Schumpeter (1883-1950), economista austríaco, lecionou em Harvard e seus estudos contribuíram para a compreensão dos ciclos econômicos ao definir três deles: os de longo, médio e curtos prazos, sendo que cada um desses períodos corresponderiam a determinadas causas. Em sua teoria, todas as vezes que houvesse superposição dos ciclos ocorreria depressão econômica, tal como a desencadeada em 1929. O estímulo para o início de um novo ciclo viria das inovações tecnológicas implantadas por empresários, segundo ele, “empreendedores”, audaciosos. “Por ‘inovação tecnológica’, Schumpeter entende cinco categorias de fatores: a fabricação de um novo bem; a introdução de um novo método; a conquista de uma nova fonte de matérias-primas; a realização de uma nova organização econômica, tal como o estabelecimento de uma situação de monopólio.” (SANDRONI, 1999, p. 318-319).

⁶⁸ Imperialismo refere-se à necessidade das grandes potências econômicas garantirem mercados e matérias-primas. (SANDRONI, 1999).

fator no sistema produtivo atual. Levando à diante essa discussão, Lazzarato (Idem, p. 62) propõe que:

Ao lado da “teoria das riquezas”, tal como é concebida pela economia política, é preciso desenvolver uma “teoria dos conhecimentos” baseada na crença e uma teoria das paixões baseada no “sentir”, fazendo dos conhecimentos e das paixões forças econômicas que explicam a especificidade das economias modernas.

A crença, segundo o sociólogo, possui um duplo aspecto: o primeiro é a manifestação do “lado intelectual” e sua produção é da ordem da ciência; o segundo, trata-se do “lado judicial” responsável por produzir a opinião pública. Referente ao sentir, sua primeira expressão dá-se através das “afeições puras” ligadas à arte; já, a segunda expressão refere-se aos “sentimentos” que produzem os prazeres coletivos, jogos, festas. Essa proposição confirma a relevância das questões que levantei, a partir das páginas do jornal sobre as capacitações. Estariam no escopo de problematizações de uma teorização desse porte, tanto as competências comportamentais, como as competências técnicas vinculadas à inovação. Focando na questão das qualificações, parece-me que os conhecimentos demandados são articulados ao mercado, que busca sempre novas soluções e novos mercados, por meio da inovação. Sejam dos aspectos da crença (conhecimento) ou do sentir (paixões), os saberes considerados válidos serão somente aqueles que possibilitarem aos indivíduos criarem coisas novas, pois enquanto o “novo” no fordismo era algo eventual, hoje o “novo” constitui o próprio capitalismo.

Pensar a partir desse registro, ajuda-nos a visibilizar essa subjetividade flexível que “teimou” em aparecer ao longo das análises. Tal aparecimento compõe a emergência do sujeito trabalhador produzido pelo discurso neoliberal, materializado no excerto que trago para encerrar essa seção como uma espécie de fragmento “monumental”:

As coordenadas são bem distintas. De áreas de conhecimento, como informática e raciocínio lógico, a habilidades comportamentais: proatividade e persistência, por exemplo. Volvo, Racional Engenharia, Iveco e Modulo ditam as regras das seleções mais recentes. (ZH, 18/05/2008, p. 2).

6.3 *DIPLOMA É SÓ O COMEÇO*⁶⁹: quem não se supera está fora

“O fracasso é o grande tabu moderno. A literatura popular está cheia de receitas de como vencer, mas em grande parte calada sobre como enfrentar o fracasso.” (SENNETT, 2005, p. 141). Acredito que não encontramos essa omissão apenas na literatura. As páginas do jornal que analisei estão cheias de receitas e orientações a respeito do sucesso profissional e de como alcançá-lo. O próprio nome do Caderno “Empregos & Oportunidades” remete o leitor a essa valorização ao informar vagas, cursos e tendências do mercado de trabalho como oportunidades. Mesmo em épocas de crise, são dicas de como superá-la que aparecem. Tanto a carreira como a capacitação, afirmam-se positivamente, oferecendo aos sujeitos a possibilidade de serem bem sucedidos. Preocupe-me em problematizar, até aqui, essa perspectiva positiva do discurso que nos é apresentada como prazerosa. Entretanto, nesta última seção do capítulo dedico-me a analisar aqueles excertos que, mais explicitamente, fazem referência à condição dos indivíduos que não atendem ao perfil profissional desejado pelo neoliberalismo. Antecipando-me um pouco, digo que mesmo nesses fragmentos o fracasso até pode ser anunciado, mas o *tabu* permanece na medida em que não se abre espaço para discussões.

Um esclarecimento faz-se necessário antes de avançarmos. Quem está me acompanhando ao longo desta dissertação talvez se pergunte por que deixei para desenvolver aqui o tema fracasso e não junto à gestão de carreiras, já que essa situação não desejada poderia figurar-se como antítese do Talento. Justifico-me por meio dos próprios achados da pesquisa. Ter a carreira planejada, a longo prazo, em outras palavras, era manter o controle sobre a vida. Todavia, em razão do que vimos sobre as transformações que possibilitaram a carreira tornar-se precível, temos dificuldade em assumi-la como ferramenta para combater o fracasso, o que nos levaria, inicialmente, a olhar como o jornal Zero Hora apresenta os sujeitos que não conseguem planejar suas vidas profissionais de forma flexível. Porém, os excertos que encontrei apontam, em sua maioria, a falta de capacitação, a desqualificação, como a circunstância que coloca o sujeito fora da competição do mercado. Diante dessa justificativa, é que construí esta seção, e o primeiro argumento a respeito do fracasso dos trabalhadores trata-se da baixa escolaridade, conforme os trechos abaixo:

⁶⁹ ZH, 24/02/2008, p.1.

Entre 1994 e 2004, houve um salto de 304% na oferta de vagas de trabalho para funções que, até há poucos anos, pediam apenas o Ensino Médio completo e, agora, já exigem do candidato o nível universitário. O levantamento mostra que o diploma deixou de ser garantia de emprego na profissão escolhida, mas se transformou em item essencial para uma melhor colocação no mercado - como ocorria com o Ensino Médio no passado. (ZH, 12/10/2008, p. 6).

Silva [FGTAS/Sine litoral] ressalta que pode haver dificuldades para preencher alguns postos de trabalho [temporário no litoral gaúcho] devido à falta de qualificação dos candidatos. A maioria dos cargos exige, pelo menos, primeiro grau completo, mas, em muitos casos, as empresas precisam flexibilizar suas exigências para conseguir completar seus quadros funcionais. (ZH, 19/10/2008, p.1).

A baixa escolaridade é um empecilho para quem procura emprego temporário, reconhece o presidente da Fundação Gaúcha do Trabalho, Ronaldo de Oliveira. Entre outros requisitos, os empresários podem solicitar conhecimento de informática, além da exigência de que o trabalhador more perto do trabalho para reduzir o gasto com transporte. (ZH, 26/10/2008, p. 2).

Inicialmente, somos levados a pensar que estamos nos tornando um país mais exigente a ponto de elevar, substancialmente, as vagas de emprego, num período de dez anos, no quesito escolaridade. Se as empresas, hoje, estão solicitando, em muitos casos, a Graduação ao invés de Ensino Médio, talvez seja porque os processos tenham se tornado mais complexos e que existam trabalhadores capacitados disponíveis no mercado. Não diria que sim e nem que não, apenas que a estatística está cumprindo o seu papel no governo das coletividades, ou seja, “os saberes construídos por diferentes instituições e *experts*, com base em *dados* coletados, registros, comparações, subsidiam decisões administrativas para manter e otimizar as características desejáveis da população.” (TRAVERSINI; BELLO, 2009, p. 137). Muito mais do que perguntar pela veracidade dos dados, não que seja menos importante, é questionar pelos poderes que colocam em ação esta *ciência do Estado*. Apresentados dessa forma, os números regulam uma população que, a partir do índice, é posicionada na sociedade conforme a sua escolaridade.

Olhando para os outros dois excertos, percebo agravar, ainda mais, a situação dos trabalhadores que estão na situação de risco. Ambos apresentam a falta de formação básica, que ora leva as empresas a reduzir a exigência para conseguir contratar, ora fecham-se para a questão. De acordo com o capítulo anterior, o trabalho temporário não expressa uma vontade do sujeito livre e sim um “aceite” em razão da sobrevivência, o que o aproxima, assim, da informalidade por dois motivos. Um diz respeito à baixa escolaridade, pois 48,3% dos trabalhadores do setor informal não possuíam o Ensino Fundamental completo em 1999

(NARDI, 2006). O outro motivo parte da constatação de Nardi (Idem, p. 145) após ter entrevistado trabalhadores informais: a questão fundamental para todos eles é que “[...] o mercado informal não foi uma escolha, mas sim uma imposição. Se os entrevistados pudessem escolher, trabalhariam com carteira assinada.” A linha que separa a formalidade (temporários e fixos) da informalidade (fora da regulamentação legal) no mundo do trabalho contemporâneo é muito tênue. Penso no medo, na tensão, que essa configuração pode gerar a qualquer momento – em qualquer processo seletivo. Os indivíduos são alvos fáceis dos dispositivos de invalidação social⁷⁰.

“Esvaziada da confiança, saturada da suspeita, a vida é assaltada por antinomias e ambigüidades que ela não pode resolver.” (BAUMAN, 2005, p. 116). Assim se apresenta a situação pouco desejada dos sujeitos que não estão, devidamente, capacitados para o mercado. Enquanto capital humano, somente podem confiar em si mesmos para competir. Não ocorrendo os devidos investimentos em si, poucas oportunidades poderão ser aproveitadas. Entretanto, temos duas situações opostas atravessadas pela problemática da escolaridade: uma evidencia o aumento da exigência do nível escolar; a outra detém-se na dificuldade de encontrar trabalhadores com formação básica. Essa contradição revela-se aparente à medida que a situamos em um campo discursivo mais amplo.

Parece-me produtivo olharmos a questão da escolaridade, a partir do conceito de precarização das relações de trabalho – uma das dimensões do fracasso. Conforme a definição de Irene Galeazzi (2006), o conceito de precarização do trabalho tem sido usado para uma diversidade de situações laborais que diferem do regime de trabalho assalariado, embasado nas conquistas do pleno emprego, cujas características são a realização do trabalho para um único empregador, geralmente, com prazo indeterminado, regulamentado em contrato assinado entre empregado e empregador, exercido em local definido pelo segundo, de atividades exercidas de forma contínua, com jornada integral e plenamente enquadrada na legislação vigente. Já, a precarização dá-se no sentido de redução ou inexistência dessas garantias e da alteração – negativa – da qualidade das condições de execução das atividades.

Essa flexibilização da organização do trabalho, segundo a autora, inicia-se no final da década de 1960 e ganha força a partir de 1970, em razão da decisão das empresas aumentarem a competitividade por meio de investimentos em novas tecnologias – reestruturação produtiva

⁷⁰ “Os dispositivos de invalidação são associados à debilidade da formação escolar, à ausência de qualificação, à ausência de infra-estrutura pública (habitação, saneamento, transporte, cuidados de saúde, creches) e a ausência de políticas de inserção profissional eficazes.” (NARDI, 2006, p. 145).

– que demandou, também, alteração das relações de trabalho. Partindo da base tecnológica, assumida como revolucionária em termos de produção e lucros, houve uma diminuição significativa dos postos de trabalho. Com um crescente contingente de desempregados, inúmeras formas de contratação começaram a aparecer, dando, assim, os contornos à precarização do trabalho. Nesse ponto, Castel (2002, p. 516) faz uma interessante análise do contexto do trabalho na Contemporaneidade ao dizer que o desemprego é apenas uma manifestação visível das transformações pelas quais está passando a *sociedade de trabalhadores*, cuja característica mais importante, apesar de menos aparente, é a precarização, pois enfatizá-la “[...] permite compreender os processos que *alimentam* a vulnerabilidade social e produzem, no final do percurso, o desemprego e a desfiliação.”

Assumindo a perspectiva foucaultiana de que os conceitos são, ao fim e ao cabo, ferramentas que nos permitem ver, arrisco-me a ampliar a observação do sociólogo, tomando o conceito de precarização não como simples efeito do novo capitalismo e sim como um de seus dispositivos de regulação que posicionam os sujeitos ao longo da rede social. Por tratar-se de algo flexível, a precarização do trabalho presta-se muito bem às demandas que se alteram, constantemente. Os excertos apresentados mostram que os trabalhadores com Ensino Médio são adjetivados, dependendo da situação, ou como desqualificados ou como profissionais qualificados e valorizados pelas empresas. A resposta inocente de que “isso é assim porque depende do ramo de atividade” não abrange a extensão do problema. Na esteira desse raciocínio, formulo três expressões da precarização do trabalho – enquanto ferramenta conceitual – que podem contribuir para a minha análise.

A primeira é que não há a intenção, diferentemente da Modernidade, de eliminar, banir, determinados grupos de trabalhadores e sim de regulá-los para que possam, num momento ou noutro, participar do jogo capitalista. Parece-me que, quando nesse processo, alguém ou grupos são definitivamente eliminados a situação é interpretada como uma “baixa colateral”, algo não planejado. Segundo as palavras de Bauman (2005, p. 53), “à diferença do caso dos alvos legítimos da construção da ordem, ninguém planeja as baixas colaterais do progresso econômico, e muito menos traça por antecipação a linha que divide o condenado do salvo.” A segunda expressão refere-se à mobilidade da posição que ocupamos. Enquanto no fordismo os sujeitos eram, fortemente, definidos dentro da fábrica e na sociedade, no capitalismo leve a precarização cuida de não fixá-los, podendo os indivíduos transitarem entre “ser um empreendedor” ou “ser um fracassado”. Essa fluidez demonstra o quanto é precipitado creditar a certos setores da sociedade o estigma de *precarizados* uma vez que

todas as áreas podem ser afetadas (e são) em algum momento, pois “[...] o problema atual não é apenas o da constituição de uma ‘periferia precária’, mas também o da ‘desestabilização dos estáveis.’” (CASTEL, 2002, p. 525).

Como última expressão que formulo sobre a precarização do trabalho, entendo que, por meio desse dispositivo de governmentação, a população tende a ser mais flexível às exigências do mercado. Essa proposição surge na medida em que as duas expressões anteriores se efetivam, abrindo lugar para a instabilidade e a rotatividade. Quando o projeto de uma carreira e suas capacitações inerentes são pensados a curto prazo a precariedade disposta no horizonte da vida profissional, pois não se sabe ao certo se o planejamento está indo ao encontro das ou de encontro às próximas tendências do mercado. Surge, então:

Toda uma população, sobretudo de jovens, [...] como relativamente empregável para tarefas de curta duração, alguns meses ou algumas semanas, e mais facilmente ainda passível de ser demitida. A expressão “interino permanente” não é um mau jogo de palavras. Existe uma mobilidade feita de alternâncias de atividade e de inatividade, de virações provisórias marcadas pela incerteza do amanhã.” (CASTEL, 2002, p. 528).

Não pretendo aproximar Castel das teorizações foucaultinas, mas, sim, poder olhar, interessadamente, para o que está posto a partir do referencial teórico que estou utilizando. Na esteira dessa possibilidade, diria que a escolarização entra no escopo da precarização do trabalho na medida em que as empresas, ao elevarem o nível de exigência da qualificação das vagas, estariam colocando jovens estudantes e profissionais experientes – extremamente capacitados – em cargos, cuja formação não seria tão necessária, com salários, muitas vezes, nem sempre compatíveis com todo o investimento que os sujeitos, *empresários de si*, fizeram em seu processo de educação (CASTEL, 2002). Tomando a precarização como dispositivo de governmentação, percebo no excerto, para o qual a graduação é “item essencial” e não mais garantia de emprego, uma racionalidade interna ao discurso.

A exigência cada vez maior da escolaridade está, como já vimos, inextricavelmente ligada à produção imaterial do novo capitalismo. Parte-se da crença que quanto mais capacitado o indivíduo, mais, teoricamente, criativo e inovador será. A Educação, nessa lógica, assumiria o papel de preparar o sujeito empreendedor. E o esforço para superar a concorrência pautar-se-ia, entre outras coisas, nos títulos e certificados que comporão o *curriculum vitae*. Sennett (2005), ao comentar o sociólogo Michael Young, diz que está surgindo uma “elite tecnológica”, cuja definição e reconhecimento se dão pela educação

formal. Diante disso, concordo com Castel (2002, p. 521) quando prevê a precarização do trabalho por uma “[...] possível *não-empregabilidade* dos qualificados.” Já, na redução da escolaridade em razão da falta de qualificação básica, a precarização ocorre em outro nível. Enquanto na elevação da qualificação o jogo se dá entre os empregos desejados e os temporários – se preferirem: “turistas” versus “vagabundos” – na baixa qualificação, a precarização estabelece as regras, sempre mutantes, entre os temporários e os informais – “vagabundos” versus “supranumerários”⁷¹.

É evidente que incentivamos as práticas educacionais que podem proporcionar aos sujeitos uma melhor compreensão da realidade das suas vidas, a partir de um exercício de criticidade. Não é menos esperado que a escolaridade possa propiciar acessos aos bens sociais, entendidos de forma ampla, mas, também, não é menos perceptível que a precarização independente do nível escolar dos sujeitos. Em outros termos, tenham ou não diploma de graduação ou Ensino Médio, isso não impedirá que as pessoas sejam levadas a trabalhar sob péssimas condições. Essa estratégia da capacitação mantém sobre a população um governo, independentemente, da localização dos indivíduos na rede. Enfim, na precarização do trabalho, o poder se exerce menos pelo consumo (condições para consumir) e muito mais pela concorrência entre os indivíduos (sobrevivência ou status).

Avançando nas análises, identifico outro ponto que se imbrica com o fracasso, que está no cerne da precarização do trabalho por ser capaz de desestabilizar a segurança. Refiro-me ao risco, mais especificamente, ao risco de ficar desempregado por não ser capacitado, tal como registrado nos excertos abaixo:

Empresários do comércio e serviços também se ressentem da falta de candidatos capacitados, diz o coordenador das áreas de Relacionamento e Corporativa da Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM/RS), Flávio Martins. (ZH, 24/02/2008, p. 1).

No Brasil, a escassa mão-de-obra qualificada está sendo disputada agressivamente pelas empresas dos três setores [siderúrgico, mineração e petróleo]. (ZH, 23/03/2008, p. 3).

Bom momento dos projetos habitacionais aponta a escassez de profissionais especializados na área de construção civil. (ZH, 27/04/2008, p. 1).

⁷¹ Sujeitos que “[...] são reduzidos a condição de indivíduos negativos, ou seja, aqueles que são abandonados à própria sorte e que detêm um lugar marginal e sem instrumentos capazes de permitir sair desse lugar na sociedade contemporânea. [...] Aqueles que sobram na economia.” (NARDI, 2006, p. 146). Para mim, formam as “baixas colaterais” das quais falávamos, há pouco.

A escassez mostra-nos o quanto a população brasileira de trabalhadores deixa a desejar em termos de capacitação, segundo a percepção das empresas e especialistas convidados pelo jornal a opinar. Da forma como está colocada, a escassez fala-nos mais da abundância do que da falta de alguma coisa. A profusão de trabalhadores descapacitados veem-se na eminência de ficarem desempregados. Desde a produção de bens de consumo, como o comércio e os serviços, passando pela construção civil que é conhecida como um dos segmentos que mais emprega no país, chegando nos setores de bens duráveis e de tecnologia de ponta, o risco surge como um imperativo para a vida dos sujeitos. Essa “realidade” é muito mais complexa do que possa aparentar, pois no momento em que essa noção apresenta-se na Contemporaneidade como fragilizadora das possibilidades de empregos, logo transforma-se em “[...] uma necessidade diária enfrentada pelas massas.” (SENNETT, 2005, p. 94). É por essa razão que digo que, de uma forma ou de outra, o risco ronda as nossas vidas. Entretanto, esse conceito não é novo, não é fruto da flexibilização e sim do biopoder, da Modernidade. Assume, sim, hoje um significado um pouco diferente como tratarei de mostrar mais à frente. Cabe-nos a tarefa de procurar entender um pouco mais as relações entre o risco, a Modernidade e o mundo “líquido-moderno”.

Início o percurso pelas práticas médicas do fim do século XVII e início do século XVIII, buscando em Foucault (2006) algumas pistas para delinear a problematização que estou propondo a respeito daquilo que se convencionou chamar de “gestão do risco”. Nesse período, na Europa, mais especificamente em Londres, num intervalo não superior a seis anos, ocorreram inúmeras epidemias. Na época, essas ocorrências eram vistas pela ótica de um conceito chamado de “enfermidade reinante”, uma espécie de análise que, de algum modo, era identificada com os lugares, os habitantes, as formas de viver, de onde surgiam tais doenças. Por meio dessa forte ligação entre o mal e o lugar, caracterizava-se e definia-se a enfermidade reinante. Porém, a partir de 1720, começou a ser introduzida, mesmo considerada avessa às práticas comumente aplicadas, a inoculação para combater as epidemias de varíola, chegando-se, em 1800, com a aplicação de vacinas. Essas práticas caracterizavam-se como estranhas à ciência em razão dos seus quatro objetivos: “[...] primeiro, decididamente prevencionistas; segundo, mostrar uma certeza, um êxito quase que total; terceiro, poder, em princípio e sem grandes dificuldades materiais ou econômicas, generalizar-se por toda a população; e por último, [...]eram completamente alheias a toda teoria médica.” (FOUCAULT, 2006, p. 77).

Estava-se, portanto, diante de uma prática de seguridade, cujos resultados puderam, no decorrer das transformações do exercício do poder, dar as condições para o desenvolvimento de outros dispositivos de seguridade. No instante em que os objetivos que sustentaram as técnicas de inoculação e vacinação começaram a propiciar análises quantitativas sobre os resultados da varíola, e que se puderam definir os êxitos e fracassos das medidas tomadas, calcular as inúmeras eventualidades de morte e contágio, a doença deixou de ligar-se com o lugar no sentido de “enfermidade reinante” para ser localizada em uma determinada população circunscrita no tempo e no espaço, ou seja, as infecções seriam analisadas, a partir da população que se encontraria em uma delimitada região e época, surgindo, assim, a noção de *caso*. Portanto, coube às práticas de seguridades apresentar as epidemias como casos ocorridos por determinadas circunstâncias e não como algo característico das localidades. A partir do conceito de caso, individualiza-se o fenômeno coletivo ao tentar levantar os fatores que levaram certa população a ser afetada, ao passo que, também, coletiviza-se, por meio de quantificações, as causas individuais da doença.

Definidos os casos, tornou-se possível assinalar à coletividade e a cada indivíduo quais seriam as consequências diante das enfermidades, seja de morte ou de cura. Essa consequência foi denominada como “risco”. Escreve Foucault (2006, p. 81), “se alguém contrai varíola, pode-se determinar qual é seu risco de morte e a causa da enfermidade, segundo a faixa etária, se o infectado é jovem ou velho, se pertence a tal ou qual meio, se tem tal ou qual profissão.” O sociólogo alemão Ulrich Beck (2006, p. 5), esclare-nos que o risco pode ser entendido de duas formas: a primeira, aplica-se “[...] a um mundo governado inteiramente pelas leis da probabilidade, donde tudo é mensurável e calculável”, nitidamente moderno e identificável com o desenvolvimento da estatística. “Esta palavra também é comumente usada para referir-se a incertezas não quantificáveis”, o que nos permite, em um primeiro momento, aproximá-la à Contemporaneidade. É interessante olhar essas diferentes apropriações do conceito de risco, a fim de percebermos os movimentos do discurso, sobre os quais voltarei a comentar em seguida.

Sigo, por hora, refletindo sobre o risco enquanto “alerta”, conforme a lógica da seguridade, tanto para o indivíduo como para a população sobre o estado em que as coisas se encontram. O alvo passa a ser as “zonas” de maior risco, reconhecidas como perigosas. Na pré-modernidade, os perigos da vida eram ligados a Deus ou a deuses, e a Modernidade surgiu como a garantia de prever as consequências e prevenir as ambivalências (produzidas por ela mesma). Para a varíola, por exemplo, as idades inferiores a três anos eram perigosas porque o

risco de morte, segundo os casos de contágio, era alto. Esses três conceitos – caso, risco e perigo – combinam-se para determinar um quarto elemento que é a crise, entendida como o fenômeno de intensificação de casos de epidemia. Identificados os fatores, as crises podem ser combatidas por mecanismos naturais ou artificiais – a inoculação e a vacinação. Portanto:

Caso, risco, perigo, crises: trata-se, creio, de noções novas, ao menos em seu campo de aplicação e em técnicas que as exigem, pois vai se fazer precisamente toda uma série de formas de intervenção, cuja meta não será a mesma que antes, a saber, anular de uma vez por toda a enfermidade em todos os sujeitos nos quais essa se apresenta, ou impedir que os sujeitos enfermos tenham contato com os sãos. (FOUCAULT, 2006, p. 82).

Por que, então, definir tais fatores? O filósofo detém-se em explicar que essas noções aplicam-se aos processos de normalização, conforme apresentei no capítulo 2, típicos dos dispositivos de seguridade. Pode-se, assim, estabelecer mortalidades normais, aceitáveis pela racionalidade vigente. Mas como pensar o perfil profissional desejado, a partir do risco? O que foi apresentado, até aqui, ajuda-me a colocar em suspenso a “realidade” e formular uma perspectiva sobre a escassa capacitação. Na medida em que, na Modernidade, a noção de risco aparece imbricada com a seguridade, contribuindo com a definição de certas normalidades e anormalidade, podemos pensar que não houve, exatamente, uma alteração do próprio conceito de risco nos movimentos e combinações de saberes a que Beck (2006) referiu-se. E sim, há o surgimento de uma forma diferente pela qual o risco é retomado pelo exercício de governamento da população no neoliberalismo.

Quando se constata que o risco é um imperativo necessário aos sujeitos, pois precisam geri-lo para manterem-se no mercado, acredito que estejamos diante do processo de alargamento ou multiplicação da normalidade aceitável ao ponto de entendermos que viver em permanente situação de risco torna-se normal na sociedade contemporânea. Para ser mais específico, digo que o *caso* da falta de capacitação dos trabalhadores brasileiros, evidenciado pelas empresas e quantificações estatísticas, gera o *risco* de ficar desempregado, sendo que os indivíduos ligados aos setores de serviços, bens duráveis, construção civil, tecnológicos, encontram-se em *perigo* pela alta exigência desses segmentos. Isso tudo, a meu ver, tem contribuído para uma *crise* constante do mundo do trabalho. Em suma, a concretização do risco – tornar-se desempregado – é a efetivação do fracasso.

Precarização do trabalho, risco como necessário e falta de capacitação são articulados a fim de controlar a população, acirrando, cada vez mais, a competição entre os sujeitos. “[...]”

A governamentalidade neoliberal intervirá para maximizar a competição para produzir liberdade para que todos possam estar no jogo econômico.” (SARAIVA; VEIGA-NETO, 2009, p. 189). O mais irônico desses dispositivos de poder é que as reivindicações acerca da liberdade e da educação, tão caras no campo das chamadas ciências humanas, são reinscritas no interior do discurso neoliberal, exigindo, de todos aqueles que se preocupam com os processos de naturalização das realidades, a construção de novos argumentos. Utilizei o conceito de fracasso como contraste do perfil profissional desejado pelo mercado, pois quando comparados pode-se perceber melhor as cores carregadas com que o jornal Zero Hora pinta esse perfil. Entretanto, uma vez que todos são aproximados uns dos outros pela possibilidade do fracasso, que está logo ali, as diferenças que garantiam certas posições tendem a desaparecer. Conforme Bauman (2005, p. 120), “um espectro paira sobre os habitantes do mundo líquido-moderno e todos os seus esforços e criações: o espectro da redundância.” Caso sejamos, simplesmente, mais um na população de trabalhadores, talvez o diploma não seja uma conquista que nos possibilite a permanência no mundo do trabalho, pois ele é, e sempre será nessa racionalidade, “apenas o começo”. A busca de superar a nós mesmos, todos os dias, todos os momentos, figura como a opção mais assertiva.

Trago, ainda, um último excerto para suscitar as minhas reflexões de encerramento deste capítulo:

Estudar, aprender, superar-se. Eis as palavras-chave para quem tenta se destacar na busca do primeiro trabalho ou pretende dar um salto na carreira. (ZH, 24/02/2008, p. 1).

O processo é o mesmo, independentemente se o sujeito é um jovem e vai ingressar no mercado de trabalho ou alguém que já tem uma caminhada e deseja progredir profissionalmente. Isso indica que a diferença entre ambos os grupos é mínima, se não inexistente. Fazendo um contraponto com o mercado de trabalho da época do concurso operário-padrão, digo que as orientações para quem chegava às fábricas para trabalhar pela primeira vez eram completamente diferentes das emitidas aos “veteranos”. Enquanto estes tinham que se aperfeiçoar por meio de cursos no SENAI para serem promovidos, os novos precisavam, antes de qualquer coisa, dedicar-se a conhecerem as tarefas e adaptarem-se às normas disciplinares. Conforme o trabalhador fosse se desenvolvendo, as orientações eram dadas no sentido de, um dia, ele chegar a ser um operário-padrão. Entretanto, a similitude de tratamento nas carreiras de ambos mostra uma profunda alteração no discurso.

Na palestra já referida de Silvio Lemos Meira a que assisti, em abril de 2008, o engenheiro afirmou que o objetivo do mercado em rede é “transformar todo mundo em estagiário; aprendiz de novo.” Essa fala leva-me a concluir que o excerto encontra-se no mesmo registro, pois no momento em que os dois tipos de profissionais são aproximados por uma indistinta orientação, a referência de perfil desejado deixa de ser o trabalhador *experimentado na profissão* para ser o jovem que está aprendendo.

A ordem seria estudar sempre, buscando novos conhecimentos que possibilitem ao indivíduo conectar-se à rede para, ali, criar inovações. Aprender a conviver e trabalhar com os outros, a partir de um autoconhecimento, mas precavendo-se de relacionamentos e reflexões profundas. Superar-se constantemente é a única possibilidade de evitar a concretização do temível fracasso, porém, ele sempre estará ao lado. São essas as leituras interessadas que fiz, não somente do último e sim de todos os fragmentos, neste capítulo sobre as capacitações.

7. LOCAL DE TRABALHO: especificidades do poder e do discurso nas páginas do jornal

É condição da própria problematização do governo [lê-se governamento] que ele seja definido como o domínio prático e técnico em que a ação humana se verga às regras do cálculo, da medida e da comparação. Nesta perspectiva, é muito importante que a investigação procure tanto a discursividade ligada a uma reflexão sobre as capacidades humanas como a própria supervisão e estruturação do campo onde decorre a ação dos indivíduos. (Ó, 2009, p. 102-103).

O local de trabalho indicado no *curriculum vitae* sinaliza duas situações: a empresa ou instituição com a qual mantemos vínculo e, também, que estamos trabalhando. Seguindo essa intenção, poderíamos pensar no Caderno Empregos & Oportunidades como um dos locais em que os poderes e os discursos operam, trabalham, deixando seus “rastros”. Tal materialidade tem possibilitado visualizarmos as práticas acionadas na produção de verdades sobre o mercado, sendo que algumas agem sobre o fazer do trabalhador, geralmente voltadas para os fins imediatos do seu trabalho; outras incidem sobre a alma por meio de técnicas direcionadas ao *eu* do próprio indivíduo; e existem aquelas verdades que recaem sobre a sua vida social, tomando as relações como se fossem diferenciais competitivos. Forma-se, assim, uma rede discursiva na qual o perfil profissional desejado constitui um dos seus pontos de apoio.

Se nos dois capítulos anteriores detive-me em problematizar as carreiras e as capacitações, agora volto-me à mesma “discursividade” por um viés diferente, tomando-a a partir da sua lógica interna, dos seus vínculos com o poder. Para tanto, reúno, neste capítulo, as análises que fiz a respeito dos *procedimentos de controles internos, de rarefação* e dos *enunciados* presentes no material empírico. Essa visibilidade interessa-me na medida em que esses elementos definem regimes de verdade. Em outras palavras, os dois capítulos anteriores são, por assim dizer, os fios dos quais me servi para compreender algumas unidades da teia discursiva. Aqui, procuro visibilizar como esses mesmos fios estão entrelaçados, tramados, a partir da governamentalidade neoliberal. A esse respeito:

É preciso estar pronto para acolher cada momento do discurso em sua irrupção de acontecimentos, nessa pontualidade em que aparece e nessa dispersão temporal que

lhe permite ser repetido, sabido, esquecido, transformado, apagado até nos menores traços, escondido bem longe de todos os olhares, na poeira dos livros. Não é preciso remeter o discurso à longínqua presença da origem; é preciso tratá-lo no jogo de sua instância. (FOUCAULT, 2007a, p. 28).

A cada movimento do discurso, outros discursos podem surgir, complementando-o ou opondo-se. Sua dimensão de acontecimento o faz dinâmico, não podendo ser inteira e completamente retomado ao longo da história, como talvez fosse possível, por meio da linguística, com uma frase ou um texto antigo. Mas, ao mesmo tempo em que inúmeras possibilidades não planejadas irrompem no percurso dos discursos, esses preservam-se a fim de cumprir seus papéis: criar os objetos e realidade de que falam. Princípios internos são acionados, não no sentido de excluir e sim de classificar, ordenar e distribuir os acontecimentos aleatórios e de determinar as condições de seu funcionamento. Assim, tanto as continuidades quanto as descontinuidades de noções como carreira, experiência e capacitação são controladas por certo grupo de procedimentos. Outro alerta contido na citação acima, é que para apreender o discurso precisamos concebê-lo no próprio “jogo de sua instância”. Não há necessidade de irmos à origem para entendê-lo, buscando a sua essência ou aquilo que não foi dito. Veiga-Neto (2003) explica que em termos metodológicos essa questão torna-se mais fácil por um lado, e mais difícil por outro. Facilita-nos ao dispensar a exigência de operações linguísticas e analíticas comuns em outras análises do discurso. Dificulta-nos porque exige foco naquilo que foi escrito, sem perguntar pelo o que não está presente.

Percebo que são nas orientações de como conduzir a vida profissional; na forma de lidar com os chefes e os colegas; e no modo como agir nas entrevistas; que podem ser apreendidas as tramas e especificidades do discurso. Enquanto recurso heurístico, criei a seguinte seção para organizar os meus argumentos:

- Por que Devo Contratar Você? Os controles internos de limitação e rarefação dos discursos.

O que faço é, ao fim e ao cabo, um ensaio, uma “experiência metodológica e investigativa” que me parece produtiva para compreender as conexões entre o Caderno Empregos & Oportunidades, as demandas das vagas de emprego e a vida profissional dos sujeitos na Contemporaneidade.

7.1 POR QUE DEVO CONTRATAR VOCÊ?⁷² Os controles internos de limitação e rarefação dos discursos

Nesta seção, apresento as análises que fiz e que me possibilitaram visibilizar algumas das estratégias do Caderno Empregos & Oportunidades que servem como limitadores internos e definidores do funcionamento dos discursos na produção do perfil profissional desejado e requerido pelos sistemas flexíveis do novo capitalismo. Optei por não me ater aos procedimentos externos – interdição, rejeição, separação e vontade de verdade – em razão da minha questão investigativa voltar-se para a lógica e positividade do discurso e não para aquilo que é *interditado*. Essa decisão passa, também, pela observação de Foucault (2007b) de que tais procedimentos estão cada vez mais unidos em torno da vontade de verdade, movimento esse verificado ao longo desta dissertação. Assim como Larrosa (1994) toma a teorização foucaultiana para pensar as “tecnologias do eu” exercidas no campo da Educação, sem a pretensão de enquadrar, “auditar”, a realidade ou os conceitos do filósofo francês, também o faço com respeito a alguns procedimentos internos e de limitações que Foucault (200b) apontou: *autor, comentário, disciplina e rituais*. Portanto, opero sobre os excertos, fazendo uma análise embasada nessas unidades, buscando a especificidade a partir da qual o jornal Zero Hora domina os *acontecimentos*, o acesso aos discursos.

Mais do que em qualquer outro lugar desta dissertação, aqui me cabe a tarefa de mostrar os contornos que Foucault deu ao conceito de acontecimento. De uma forma panorâmica, o filósofo serve-se desse conceito para “caracterizar a modalidade de análise histórica da arqueologia e também sua concepção geral da atividade filosófica.” (CASTRO, 2009, p. 24). Enquanto a arqueologia detém-se na descrição do acontecimento dos discursos, a filosofia “diagnosticaria” o que ocorre na atualidade – regularidades e descontinuidades. Conforme Edgardo Castro (Idem), o entendimento de acontecimento foi se modificando de acordo com a ampliação dos domínios das próprias pesquisas realizadas por Foucault. À medida que o filósofo estende suas análises aos dispositivos de poder, as novidades/diferenças que marcam as descontinuidades, por um lado, e o funcionamento das práticas históricas que caracterizam as regularidades, por outro, já não são mais vistas como rupturas radicais, de acontecimentos sem referências algumas. Passa-se, então, a analisar a formação das práticas e não necessariamente o aparecimento das mesmas. Pois bem, “a novidade já não é um

⁷² ZH, 1/06/2008, p. 2.

acontecimento oculto do qual as práticas seriam as manifestações; as práticas definem agora o campo das transformações, da novidade.” (Idem, p. 25).

A fim de não cair em um sentido transcendental do qual a novidade fosse uma simples “abertura” ou as práticas como uma espécie de “*a priori*” histórico, o acontecimento também é concebido em termos de “relação de forças” estabelecidas pelas lutas, cujo resultado da disputa seria a liberdade enquanto “experiência do limite”, ou seja, instalam-se novas práticas na medida em que se busca libertar-se das já existentes, mas sem as quais não seria possível pensar em outras formas. Entretanto, em relação a essas *novidades*, ao efetivarem-se como a materialização da liberdade, podemos concluir que nunca se está definitivamente livre. Um último sentido dado ao acontecimento refere-se ao trabalho do filósofo diante desse quadro. Trata-se de adotar, como método de análise das realidades variadas, formas que deem visibilidade aos acontecimentos, o que poderia ser entendido como um processo de “acontecimentalizar” a história. Com essa noção, pretende-se mostrar que, por exemplo, não é tão evidente julgar como sendo um profissional talentoso aquele que sempre está se capacitando, aprendendo coisas diferentes. “Acontencimentalizar” é, também, encontrar as estratégias, dispositivos, jogos, que permitiram a formação de tal perfil, para logo em seguida ser apresentado como algo evidente em nossa sociedade. Tanto a série (práticas existentes) como o acontecimento (ruptura) não podem ser investigados separadamente, pois a primeira serve de condições de possibilidade para o segundo – que por sua vez modifica-a e instala novas regularidades. Foucault (2007b, p. 56-57), portanto, resume a questão da seguinte maneira:

As noções fundamentais que se impõem agora não são mais as da consciência e da continuidade (com os problemas que lhes são correlatos, da liberdade e da causalidade), não são também as do signo e da estrutura. São as do acontecimento e da série, com o jogo de noções que lhes são ligadas; regularidades, causalidades, descontinuidades, dependência, transformação.

Com tal entendimento, podemos retornar aos procedimentos internos de limitação e vê-los como ferramentas do discurso que “conjuram” os acontecimentos a fim de manter certa regularidade nas estratégias e dispositivos. Uma vez que se luta pelo próprio discurso, por estar nele e dele apoderar-se, é cabível que haja formas de controlar o novo, seja banindo-o ou assimilando-o. O que pude analisar nos excertos indica essa direção, como podemos observar:

A volta de profissionais já aposentados [Engenheiros] ao mercado está se tornando mais freqüente: Principalmente de pessoas que saíram de estatais privatizadas e estão atualizadas com as necessidades do mercado - afirma Lange. [do CREA/RS] (ZH, 17/02/2008, p. 1).

Várias modalidades de cursos levam ao caminho da qualificação, palavra-chave para ser uma referência na área onde se atua, conquistar uma recolocação ou mesmo o primeiro emprego. A qualificação de mão-de-obra é, segundo o ministro do Trabalho, Carlos Lupi, o grande desafio do mercado brasileiro. (ZH, 24/02/2008, p.1).

A carreira é como um diamante que precisa ser lapidado. Se não for lapidado, será um cascalho a vida inteira - compara Ligia Nery da Silveira, vice-presidente de Eventos Científicos da Associação Brasileira de Recursos Humanos do Estado. Para Ligia, quase sempre que se dá ouvidos ao prazer, no que diz respeito a uma profissão, atinge-se o sucesso. (ZH, 9/03/2008, p. 1).

Uma maneira de controlar o trabalho fora da base é com o uso de tecnologias de assinatura eletrônica que gera relatórios com as atividades realizadas pelo funcionário, bem como o tempo gasto, explica Gilberto Stürmer, professor de Direito do Trabalho da PUCRS. (ZH, 26/10/2008, p. 5).

Aposentar-se não aparece como impedimento para que o sujeito possa voltar a trabalhar naquilo que fez durante anos. No entanto, exige-se uma atualização acerca das demandas atuais do mercado. Parece que não é mais da mesma posição que estamos falando. A aposentadoria foi, no Brasil, durante anos, a condição de todos aqueles que trabalharam durante suas vidas, contribuíram para a Previdência e que ao chegar a tal situação mereceriam descansar, pois o ritmo do indivíduo já não acompanharia mais as mudanças. Tanto aqui, quanto no capítulo 5 (sobre a experiência), percebo uma ruptura no significado de aposentadoria. Essa descontinuidade é marcada por uma nova regularidade que se afirma na fala de Lange. Enquanto representante do Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia/CREA, sua avaliação sobre os movimentos da profissão desempenha um papel legitimador da prática do retorno ao mercado de trabalho.

Nessa mesma direção, o ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi, apresenta-se como uma personalidade que tem, em razão de seu cargo, condições de definir os desafios para jovens e adultos trabalhadores brasileiros. Não se limita a elencar a qualificação como um dos objetivos a serem alcançados, declara, ainda, que existem muitas formas para obtê-la. Se centrarmos na questão de que “o Estado não é nada mais que o efeito móvel de um regime de governamentalidades múltiplas” (FOUCAULT, 2007d, p. 96), Lupi produz sua ação enunciativa, não a partir de um lugar que seja a fonte do discurso e do poder. Não tem esse peso em minha análise, mas aparece, sim, como “porta voz” de um regime que posiciona o

Governo ao dar-lhe uma função de *estimulador* do autogerenciamento das carreiras e, conseqüentemente, da sociedade. Ao invés de regras a serem cumpridas pela população de trabalhadores ou mesmo a indicação de programas de educação profissional, o ministro dedica-se a pontuar a importância de seguir o “caminho da qualificação”, cada um como bem entender. Veiga-Neto (2000, p. 202), ao comentar Donzelot, registra que essa postura do Estado não deve ser vista como “afrouxamento ou minimização” de suas funções, mas “[...] pode ser vista como uma nova tecnologia de governo, na medida em que, para pertencer a um grupo e para torná-lo atuante/efetivo, é preciso que cada um assuma responsabilidades e conduza suas ações segundo modelos apropriados e aprovados pelos demais grupos.”

Mais uma vez, a responsabilidade do sujeito por fazer suas escolhas é registrada nos excertos. Caso não sejamos bons profissionais, é porque não soubemos “lapidar” nossas carreiras a partir daquilo que nos dá prazer. Essa constatação não é feita pela simples observação da redação do jornal Zero Hora, ou por um poeta que verse sobre o mundo do trabalho, muito menos por algum estudante anônimo. É Ligia Nery da Silveira da Associação Brasileira de Recursos Humanos/ABRH que marca sua presença no discurso como uma das disseminadoras da *gestão das próprias carreiras*. Parece-me que seu nome posto no fragmento confere certa concretude à demanda de fazer o que se gosta, pois Ligia está ligada a uma das mais conhecidas associações de formação profissional do país. Suas afirmações são relevantes porque estão embasadas, assim parece, nos contatos com empresas, empresários e acompanhamentos de várias trajetórias profissionais. Em outras palavras, partem da “realidade” do mercado, daquilo que está efetivamente acontecendo.

Por fim, esse último excerto que apresentei refere-se ao impacto que as NTIC (Novas Tecnologias da Informação e Comunicação) geram no mundo do trabalho. Podendo ser rastreados a qualquer momento, “os trabalhadores, assim, trocam uma forma de submissão ao poder – cara a cara – por outra, eletrônica.” (SENNETT, 2005, p. 68). O que é mais instigante, aqui, é perceber como os discursos apoiam-se uns nos outros para manterem o *status* de verdade, ou seja, dependem de uma série de dispositivos e estratégias advindas de outras formações discursivas para serem aceitos. Não podemos pensar em termos de imposição ou de superioridade, pois os discursos se equivalem e o que lhes confere níveis diferentes são as condições provisórias herdadas das *lutas em torno da significação*. A razão, segundo o meu entendimento, de trazer a fala de Gilberto Stürmer sobre a aplicação das tecnologias digitais no trabalho marca esse entrecruzamento, pois esse professor não é da área de TI, tão pouco da Administração, e sim do Direito. Sua individualidade desempenha, nesse

fragmento, a função de mostrar que as novas configurações de trabalho, mediadas (e produzidas) pelas tecnologias digitais, são legitimadas pelo discurso legal.

Os temas aposentadoria, qualificação, projeto de carreira e NTIC – problematizados nos capítulos anteriores e retomados, aqui, por meio dos excertos – estão em certo sentido dispersos no Caderno Empregos & Oportunidades. Entretanto, ao combiná-los, agrupá-los, estou operando sobre os documentos, “[...] desde seu interior, ordenando e identificando elementos, construindo unidades arquitetônicas, fazendo-os verdadeiros ‘monumentos’.” (FISCHER, 2001, p. 205). Mesmo tendo executado essa forma de intervenção ao longo da dissertação, recbro a figura do monumento nesta seção a fim de mostrar que, quando aproximo uns aos outros percebo, em tais fragmentos do Jornal, traços da execução do procedimento interno denominado de *autor*. Quando abordei a questão do discurso como ferramenta metodológica no capítulo 3, disse que, na teorização foucaultiana, o *autor* deve ser visto como uma função que dá “nós de coerência” aos textos. Em outras palavras, ao responsabilizar uma individualidade específica pela produção textual, inventiva, pretende-se, com isso, limitar o aleatório, o acontecimento, dos discursos. A partir desse momento, “[...] pede-se que o autor preste contas da unidade de textos posta sob seu nome; pede-se-lhe que revele, ou ao menos sustente, o sentido oculto que os atravessa; pede-se-lhe que os articule com sua vida pessoal e suas experiências vividas, com a história real que os viu nascer.” (FOUCAULT, 2007b, p. 27-28). Mesmo referindo-se muito mais à prática literária, o autor lança pistas que me ajudam a pensar essa função nas páginas do jornal.

Nos excertos que destaquei, os temas abordados “solicitam” a identificação de alguém confiável, mas para que tais sujeitos possam emergir como autores, cujas opiniões sejam válidas, alguns itens do procedimento discursivo podem ser percebidos. Primeiro, devem pertencer ao campo do Trabalho, no caso do recorte que fiz, as referências são o CREA, o Ministério do Trabalho e Emprego, a ABRH e a Faculdade de Direito da PUCRS. Nesse sentido, Castro (2009, p. 47) diz que a *função-autor* “está ligada ao sistema jurídico e institucional que rodeia, determina e articula o universo dos discursos. Os discursos são objetos de apropriação.” Na análise foucaultiana, muito mais relevante do que a *propriedade intelectual* sobre o que foi escrito, é a apropriação de um discurso pelo autor que o permite poder falar e ser ouvido e isso não é realizado de “lugar-nenhum”, liga-se a sistemas que o habilitem a essa tarefa. Não quer dizer, por exemplo, que Ligia da Silveira da ABRH não tenha liberdade para escrever e inventar, mas, sim, que responde de forma apropriada na

Contemporaneidade ao discurso neoliberal. Parece-me que esse ponto limitador do acontecimento marca, de forma objetiva, a relação entre discurso, sujeito e instituição.

Um segundo item que percebo é que a função-autor, no jornal, tem uma especificidade. Apesar das exigências sobre o autor não serem as mesmas de um livro, de uma obra construída ao longo da vida, ele desempenha um papel agregador. Não no sentido de uma variedade de textos produzidos ao longo do tempo, no qual o nome de quem os concebeu permite ao leitor e aos críticos atribuírem-lhe um estilo, fases e tendências, criando, assim, uma ligação que a princípio não existiria. O que o autor faz nas páginas da Zero Hora é criar, a partir de si, um nexos entre discursos independentes: o trabalho do aposentado e a formação continuada; a qualificação, a autonomia do sujeito e a função do Estado; a carreira e o prazer; tecnologias e leis trabalhistas. Pensar que essas formações estão naturalmente ligadas, que são óbvias as suas relações, é não se dar conta dos efeitos de verdade que os discursos e os poderes produzem. Com isso, não estou ignorando a trama urdida a partir de outros excertos, e sim assumindo que a identificação de uma individualidade que confirme tais descontinuidades e regularidades tem a função de dar coerência ao perfil profissional desejado. Enfim, o autor “não se exerce uniformemente e da mesma maneira em relação a todos os discursos, em todas as épocas e em todas as civilizações.” (CASTRO, 2009, p. 47). Estamos, se o leitor permite-me pontuar, diante de uma forma específica de funcionamento desse procedimento que controla e classifica aquele sujeito o qual os discursos dão voz e autoria.

Existem, todavia, outros fragmentos que não nos remetem a uma figura ímpar. Jogam-nos a uma espécie de segunda “voz”. Utilizando-me da linguagem computacional, poderia dizer que se trata de um *hiperlink* que expande o que já foi anunciado, descrevendo-o em detalhes na tentativa de aprofundar o seu significado. Recorrendo ao já dito, abrem-se inúmeras possibilidades de reinscrição, ressignificação, sobre o mercado, o trabalho, os sujeitos, tal como é observado nos seguintes excertos:

Segundo empresários e recrutadores, os profissionais experientes são os mais difíceis de encontrar. Geralmente, são disputados a tapa por grandes empresas e se aproveitam da alta temporada. Até aposentados são convocados para voltar à ativa. (ZH, 17/02/2008, p. 3).

A existência de uma série de entrevistas e etapas pode ser uma vantagem tanto para a empresa quanto para o profissional, segundo o doutor em liderança da consultoria FrankingCovey Brasil, Josmar Arrais. Para a empresa, há uma melhor avaliação das competências do candidato. Para o profissional, o benefício é a possibilidade de conhecer bem a empresa antes

de decidir se realmente tem interesse em ingressar na companhia. (ZH, 11/05/2008, p.3).

Networking (Editora Larousse, 160 páginas, R\$ 19,90) mostra como as redes de relacionamento podem tornar os profissionais mais reconhecidos e impulsionar a carreira. Na obra, o autor, Michael Dulworth, presidente da *Executive Networks*, ensina técnicas para a criação desses relacionamentos e a obtenção do que chama de "efeito conexão". (ZH, 29/06/2008, p. 5).

Vemos que a competição entre os sujeitos trabalhadores marca a dinâmica do mercado. Quanto mais experientes eles são, mais acirrada é a disputa. “[...] A instituição e a disseminação dessa dinâmica concorrencial não seria possível sem que o pêndulo tenha se inclinado estrategicamente para o lado do investimento, e não para o lado do consumo, mesmo que isso não deva ser tomado em termos absolutos.” (COSTA, 2009, p. 179). Importante registrar que “consumo” nesse contexto deve ser entendido como algo que se destrói, se acaba, ao ser possuído e não no sentido de *pertencer a mundos* criados pelas empresas, conforme apresentei, anteriormente. Já o investimento, refere-se àqueles recursos gastos para melhorar o seu capital humano. Quando a redação do jornal remete o leitor a essa questão, não o faz simplesmente relatando fatos e dados, ou mesmo atribuindo a si essa constatação. Aponta, no horizonte do discurso, outras ações enunciativas: “segundo empresários e recrutadores”. Essas passam a ser as referências para o que se segue. Parece-me que essa estratégia de repetir o que está em outro lugar presta-se àquilo que Costa (Ibidem) aponta como a disseminação da concorrência.

Essa forma de apresentar determinadas informações também está presente no fragmento que justifica a necessidade e as vantagens de ter várias etapas em um processo seletivo. Retoma-se a opinião de Josmar Arrais da consultoria FrankingCovey, a fim de mostrar que essa prática está embasada em alguém que, além de vivenciar esse processo no dia-a-dia, estudou sobre o assunto, pois é um doutor em liderança e, como tal, conhece a questão. Nesse caso, um dos pontos que é reativado por meio da referência ao consultor é a importância do interesse. “A noção de interesse, como nos mostra Foucault, é bastante importante para o liberalismo e permanece no neoliberalismo. A diferença é que no segundo caso, o interesse não é entendido como natural, mas como algo a ser produzido por intervenções sobre o meio.” (SARAIVA; VEIGA-NETO, 2009, p. 198). Ao dar andamento a essa produção, vejo que o jornal *limita* a área possível e aceitável do interesse quando define, embasando-se em Arrais, que participar de um longo processo seletivo é vantajoso tanto para

a empresa quanto para o indivíduo. Ao primeiro, porque tem a oportunidade de conhecer mais detalhadamente o candidato; ao segundo, pode exercer com mais propriedade a liberdade de escolha em ficar ou não na organização caso seja selecionado. Em outros termos, o trabalhador pode até ter liberdade, desde que seja dentro das alternativas já definidas.

Se, anteriormente, chamei a atenção do leitor para o fato de que o jornal trazia para o seu texto opiniões emitidas em outros espaços e tempos com um fim específico, destaco que no último excerto apresentado a redação refere-se a um livro. São descritas a temática, a importância da obra e sua utilidade. Entretanto, argumento que nessa “demonstração” é feito algo a *mais* que simples apresentação do livro *Networking* de Michael Dulworth. Estipula-se, sim, uma grade que estabelece quais seriam os pontos-chave da obra e suas implicações ao tema. No momento que a rede “[...] tornou-se uma forma comum que tende a definir nossas maneiras de entender o mundo e de agir nele.” (HARDT; NEGRI, 2005, p. 191), toda e qualquer manifestação a esse respeito precisa ser, cuidadosamente, analisada por aqueles que assumem essa perspectiva estrutural.

Não fiz, nesses últimos parágrafos, outra coisa se não dar visibilidade àquilo que Foucault (2007b) denominou de *comentário*. Esse procedimento discursivo está presente em nossas vidas, seja durante conversas no corredor, à mesa em um jantar, na roda de amigos ou em nossos textos acadêmicos. Nestes, retomamos constantemente autores e opiniões para serem comentados. Executamos uma espécie de “subversão” com trechos que não são nossos, deslocando-os e pondo-os em lugares estranhos para aqueles que os produziram. Repetimos essa ação tantas vezes que acabamos por naturalizá-la de tal forma que quase nem a percebemos. Parece-me que, nas páginas selecionadas do jornal, não é muito diferente. São reintroduzidas no discurso, por exemplo, opiniões de consultores e entrevistadores a fim de tecer comentários sobre a disputa entre as empresas. Validações sobre extensos processos seletivos são retomadas, objetivando reforçar a sua importância. Cria-se, assim, um desnível entre o texto primeiro e o segundo, sendo este subordinado àquele. Entretanto, Foucault (2007b, p. 23) alerta-nos que “não há, de um lado, a categoria dada uma vez por todas, dos discursos fundamentais ou criadores; e, de outro, a massa daqueles que repetem, glosam e comentam”, ou seja, muitos comentários tomam por vezes o lugar de referência em alguns discursos. Mudam-se os status uns dos outros, mas a função de limitar o que poderá ser dito, infinitamente, a respeito do que já está registrado permanece. Explico-me melhor. Castro (2009, p. 81), após apresentar alguns fragmentos acerca do estudo de Foucault sobre essa questão, sintetiza que:

O trabalho de comentar, por um lado, é uma tarefa infinita; todo comentário poderá ser, por sua vez, dobrado por outro comentário. Mas, por outro lado, por debaixo de todo comentário, situa-se o Texto primitivo, cujo sentido há que restituir.

Olhando para os excertos, podemos dizer que um sem-número de comentários podem ser emitidos sobre a opinião de Josmar Arrais da consultoria FrankingCovey. Cada um deles poderá ser recoberto por outros que declarem ser ou não a favor de várias etapas na seleção de candidatos. Cada um deles trará argumentos, mas o *dito* de Arrais permanecerá no horizonte dessas discursividades. Por um lado, o comentário permite que discursos sobre o consumo, o investimento, o interesse e o *network* permaneçam abertos ao aleatório, porém, sempre que o acontecimento surgir, ele será incorporado como se fosse o desdobramento daqueles mesmos discursos que “pairam acima” e que, de certa forma, estarão constantemente sendo reativados. Já, por outro aspecto, esse mesmo comentário é lançado com o propósito de dizer o que exatamente estava articulado nos “textos primeiros”. Portanto, o que poderia ser dito a respeito, mesmo não sendo previsto, é arrastado para a “circunstância da repetição”. Foucault (2007b, p. 26) resume a função do comentário declarando que “[...] o novo não está no que é dito, mas no acontecimento de sua volta.” Entendo que, nessa perspectiva, não é novo falar das práticas de consumo, dos investimentos que o homem faz sobre si mesmos, da importância dada aos interesses e de como as redes de relacionamento podem contribuir para a carreira. Novas são as condições nas quais esses mesmos elementos reaparecem nos discursos e é nesse exato momento que o comentário desempenha sua função de limitar o acontecimento sobre a produção do perfil profissional no Caderno Empregos & Oportunidades.

Até aqui, admito a possibilidade de dois procedimentos de limitação presentes nos discursos que atravessam o material empírico. Ambos aproximam-se ao tentarem limitar o acontecimento pela busca de uma identidade, ou seja, “o comentário limitava o acaso do discurso pelo jogo de uma *identidade* que teria a forma de *repetição* e do *mesmo*. O princípio do autor limita esse mesmo acaso pelo jogo de uma *identidade* que tem a forma da *individualidade* do eu.” (FOUCAULT, 2007b, p. 29). Entretanto, penso que seja possível propor uma terceira forma de controlar e classificar o inesperado. Este, no entanto, age no sentido contrário dos primeiros ao não se fechar em uma personalidade singular, muito menos busca um sentido último dos discursos ou repete, infinitamente, o que está no seu horizonte, conforme mostram os seguintes excertos:

Para definir as regras do jogo [relacionamento entre sócios de uma empresa], João Carlos Miranda, coordenador do curso de Ciências Contábeis da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), aposta na adoção das práticas de governança corporativa - conjunto de normas preestabelecidas para o processo decisório. (ZH, 29/06/2008, p.5).

[Para as vagas de trainees é necessário] além de inglês fluente ou avançado é preciso ter visão comercial, perfil desafiador e empreendedor, gostar de mudança, assumir riscos e habilidade para se relacionar. (ZH, 7/09/2008, p. 2).

Para aumentar os resultados de um projeto como esse [desenvolvimento sustentável], é fundamental envolver todos os colaboradores com eventos de capacitação sobre educação ambiental e comunicação permanente sobre os benefícios do projeto. (ZH, 14/09/2008, p. 5).

Conforme anunciei no início deste capítulo, os recortes que faço dos elementos discursivos são para fins didáticos, pois os mesmos funcionam em conjunto e não isoladamente. Enovelam-se de tal forma que, por vezes, torna-se difícil identificá-los. Seria, a título de comparação, como isolar as vogais e ver suas características linguísticas, mesmo sabendo que é na combinação com as demais letras do alfabeto que as palavras são escritas e que estas tomam sentidos quando alojadas em frases e textos. Um caso recorrente pode ser percebido no primeiro fragmento do grupo de excertos acima. O princípio do comentário faz-se presente quando é retomada a fala do coordenador do curso de Ciências Contábeis da PUCRS – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – juntamente com outro limitador discursivo que desenha os contornos de um campo de estudo e aplicação: a governança corporativa. Definida como “conjunto de normas” destinadas a nortear as decisões na empresa, essa prática discursiva institui conhecimentos e percepções acerca do que seria, entre outras coisas, o relacionamento ideal entre os sócios do negócio, pois a partir dessa prática pode-se avaliar a situação atual e propor uma nova, mais condizente, mais esperada pelo mercado atual.

No segundo excerto, posso dizer que se abrem vários campos os quais o trabalhador deve dominar: conhecimentos sobre outra língua e o mercado; habilidades e atitudes que reflitam uma postura arrojada. Já no terceiro, são aspectos do discurso científico ambiental que são articulados para compor mais um campo a ser apreendido pelo sujeito. Não obstante, Veiga-Neto (1994) alerta-nos que a educação ambiental está, em sua maioria, assentada sobre

o mito⁷³ da natureza boa e rica. Boa porque sabe o que é melhor para si e sempre achará uma forma de sobreviver à ação do homem – que é sempre ruim. Não importa o que fizermos – de bom ou ruim – o final será feliz. A natureza é rica em razão da sua “diversidade” e abundância.

Temos um conjunto de excertos que trazem referências sobre conhecimentos, comportamentos e percepções que deveriam ser apreendidos e praticados pelos trabalhadores contemporâneos. Esses campos, tal como os venho chamando, estão postos na sociedade mediante limites que os designam como coerentes ou não a partir da racionalidade neoliberal. Em outras palavras, caso utilize-me de princípios xamãs para demonstrar a importância da sustentabilidade ecológica de uma empresa, talvez meus argumentos não sejam aceitos como válidos no mercado, preciso – mesmo falando de ecologia – atender a uma pesada carga de exigências para que aquilo que digo seja colocado na condição de algo ponderável. Refiro-me ao procedimento interno definido pelas *disciplinas*.

Em Foucault, encontramos principalmente dois usos do termo “disciplina”. Um na ordem do saber (forma discursiva de controle da produção de novos discursos) e outros na do poder (o conjunto de técnicas em virtude das quais os sistemas de poder têm por objetivo e resultado a singularização dos indivíduos). Mas é necessário enfatizar que não são dois conceitos sem relação. Ainda que a questão da disciplina – desde o ponto de vista do poder [...] – tenha sido a que principalmente ocupou os especialistas e interessou aos leitores, não se pode deixar de lado o uso discursivo do conceito de disciplina. (CASTRO, 2009, p. 110).

É sobre este último aspecto que recorro nesta seção para argumentar que o jornal utiliza-se dos saberes disciplinados e disciplinares para limitar os acontecimentos a respeito dos elementos que compõem o perfil profissional desejado. Não que o Caderno Empregos & Oportunidades institua disciplinas, mas faz uso delas para desenvolver os temas que apresenta, ou seja, a *governança corporativa* torna-se o referencial a ser seguido quando se trata de decisão estratégica. Cabe-me, neste instante, pontuar esse uso da disciplina ligada aos saberes a fim de embasar a minha análise. Afinal, como menciona Castro (2009), não é usual entre pesquisadores e leitores essa abordagem enquanto princípio de limitação interna dos discursos.

^{73c}“Identificar uma idéia como assentada sobre um mito não implica, necessariamente, desqualificá-la como falsa. O problema está em aceitá-la sem exames e análises detalhadas e rigorosas.” (VEIGA-NETO, 1994, p. 166).

Uma disciplina não é a soma de tudo que é dito de verdadeiro sobre alguma coisa ou mesmo o conjunto de tudo que pode ser aceito por coerência ou sistematização. Estão contidos nela tanto os erros que desempenham uma função positiva e histórica, quanto as verdades que muitas vezes são vistas como frutos dos enganos pretéritos. Esquemáticamente, podemos dizer que “a disciplina é um princípio de controle da produção do discurso. Ela lhe fixa os limites pelo jogo de uma identidade que tem a forma de uma reatualização permanente das regras.” (FOUCAULT, 2007b, p. 36). Reúne sob sua égide inúmeras proposições aleatórias formuladas em seu domínio ou advindas de outros discursos desde que se cumpram certas determinações por ela própria formuladas: “estabelece de quais objetos se deve falar, que instrumentos conceituais ou técnicas há que utilizar, em que horizonte teórico deve inscrever-se.” (CASTRO, 2009, p. 111).

Detenho-me em um dos excertos a fim de apresentar o raciocínio que segui até o argumento acima apresentado. Para que uma proposição do tipo “perfil desafiador e empreendedor” pudesse ser aceita como pertencente à *administração*, mais do que falsa ou verdadeira, ela precisou referir-se ao plano de objetos dessa disciplina: o comportamento humano, os desejos, a inovação. Já, para posicionar esse perfil profissional no discurso dessa área de conhecimento, foi preciso recorrer a certos conceitos e técnicas. No caso, o conceito e o programa de *trainee*, expresso no fragmento do jornal, atende a essa exigência. O último “protocolo” – inscrever o que foi dito nos “horizontes teóricos” da disciplina – foi cumprido ao podermos associar o perfil ao capital humano, à lógica concorrencial, ao trabalho imaterial e ao capitalismo cognitivo. O que move a discursividade do material empírico a cumprir todos esses critérios é a possibilidade de colocar suas afirmações e hipóteses “no verdadeiro” (FOUCAULT, 2007b) – local onde os poderes e discursos se encontram para criar realidades.

Seguindo esse raciocínio, podemos, de forma geral, até discutir se os jovens trabalhadores contemporâneos buscam, em seus empregos, segurança ou desafios profissionais; se o mercado está valorizando os velhos por seus conhecimentos ou somente quando apresentam condições de “aprender a aprender”; ou se assumir riscos é uma demanda geral das profissões ou se fica restrito a segmentos específicos. Caso esses posicionamentos sejam considerados todos equivocados, poderão pertencer, assim mesmo, ao discurso da administração desde que atendam às exigências do controle interno. Diante disso, se uma proposição errada pode permanecer dentro de determinada disciplina, “é sempre possível dizer o verdadeiro no espaço de uma exterioridade selvagem; mas não nos encontramos no

verdadeiro senão obedecendo às regras de uma ‘política’ discursiva que devemos reativar em cada um de nossos discursos.” (FOUCAULT, 2007b, p. 35).

Para encerrar essa seção, apresento uma última análise, cujo foco centra-se na discussão de um dos procedimentos que determinam os limites do número de sujeitos que acessarão os discursos:

Um currículo enxuto, bem escrito e absolutamente sincero pode abrir as portas do mercado para você. (ZH, 20/01/2008, p. 5).

O objetivo da entrevista é examinar se o candidato tem conteúdo e atitude. Ele deve ser hábil e ter argumentos para vender o peixe. Um erro muito freqüente deles é colocar os próprios objetivos em primeiro lugar. Quem falar em buscar novos desafios e crescer na carreira está se privilegiando. Eles precisam demonstra que querem resolver o problema do empregador. (ZH, 9/03/2008, p.3).

Não só os candidatos erram [diz o consultor Robert Wong]. Muitos entrevistadores não sabem entrevistar. Ficam perguntando coisas do passado. E o que eu quero é que o candidato trabalhe para o futuro. Ele precisa saber administrar a entrevista. Não vai mudar o entrevistador, mas pode descobrir uma forma de gerenciar a conversa para mostrar o que pode fazer. Dizer que pode botar o departamento em ordem, que tem capacidade de implementar um sistema. É melhor conversar sobre o que pode ser feito do que sobre o que está no passado. [...] Eu, que há muito tempo entrevisto profissionais, não me engano com coisas manjadas. Eu quero ver a naturalidade mais do que a normalidade. (ZH, 06/03/2008, p. 3).

Sennett (2006, p. 119) define como um drama cultural enfrentado pelo trabalhador a seguinte questão: “como tornar-se importante e útil aos olhos dos outros?” Diante do risco de ser tocado pelo fantasma da inutilidade, nos moldes apresentados no capítulo anterior, parece-me que proliferam as alternativas de respostas a essa reflexão. Inúmeras dicas e receitas completas do que fazer, como comportar-se, o que ler, falar e escrever aparecem todos os dias. Entendo que, em qualquer processo seletivo, esse drama e seus efeitos são pintados em cores fortes. O primeiro excerto acima ratifica o meu argumento de que o *curriculum vitae* não se compõe apenas de dados a respeito da vida profissional; traz as marcas dos discursos que o atravessam. Ser enxuto, bem redigido e apresentar informações confiáveis definem os caminhos que a escrita deve percorrer a fim de criar as possibilidades da admissão do sujeito.

Ainda sobre a seleção de candidatos, o segundo fragmento foca não na escrita, mas na fala, no diálogo travado entre o entrevistador e o entrevistado. No primeiro momento, o objetivo da entrevista é definido como sendo o exame de conteúdos e atitudes, evidenciados pelo grau de persuasão do indivíduo. Logo em seguida, vemos que isso não se alcança por um

ato de simples verbalização, precisa, sim, cumprir certo protocolo: narrar os seus desejos como segundo plano. Nitidamente, vemos um “policiamento” não tanto do que se fala, mas de como se fala. Digo isso porque, no conjunto dos excertos analisados, um dos motes principais que embasam a carreira é “o ponto de partida é você”, ou seja, os desejos, os sonhos e as aptidões potenciais devem mover as ações do indivíduo enquanto empresário de si mesmo. Entretanto, aqui há uma sequência a ser seguida, respeitada, pelo sujeito sob a pena de ser eliminado do processo caso não a cumpra. Outro aspecto que destaco é a ambiguidade gerada nessa relação entre os trechos que recortei do jornal Zero Hora. “Buscar novos desafios e crescer na carreira” é ao mesmo tempo incentivado e reprimido nas suas formas de expressão, mas não percebo que essa questão constitui-se como contraditória no novo capitalismo, pois faz parte da sua estratégia manter-se em um nível que não aprofunde as situações dúbias que surjam. Como declara Sennett (2006, p. 111) a esse respeito, “[...] a única maneira prática de enfrentar as ambigüidades é não abusar delas.”

O ultimo excerto refere-se, também, aos atos de fala. Tomando a aptidão potencial como princípio, as recomendações de como perguntar e responder voltam-se ao devir a fim de direcionar o candidato a “mostrar o que pode fazer.” Vemos, nesse cerimonial da palavra, a qualificação tanto do selecionador, quanto do selecionado que “[...] no jogo de um diálogo, da interrogação, da recitação, devem ocupar determinada posição e formular determinado tipo de enunciados.” (FOUCAULT, 2007b, p. 39). Ambos têm suas tarefas e as formas de execução preestabelecidas e caso um dos dois não as cumpram, detendo-se ao passado, o processo não será eficaz. Para Rosa Maria Hessel Silveira (2002), a entrevista é uma “arena de significados” constituída por jogos discursivos entre os envolvidos e aqueles que farão uso das informações colhidas. Como desdobramento desse jogo, acredita-se que essa ferramenta arranca a verdade do entrevistado quando alguns cuidados são tomados sobre como falar, agir, olhar, encadear as perguntas, amenizar o campo tenso. Penso, a esse respeito, que Roberto Wong, ao declarar, conforme o excerto, que quer não as normalidades e sim a naturalidade dos candidatos, está partindo desse entendimento. O que ocorre é que:

As lógicas culturais embutidas nas perguntas dos entrevistadores e nas respostas dos entrevistados não têm nada de transcendente, de revelação íntima, de estabelecimento da ‘verdade’: elas estão embebidas nos discursos de seu tempo, da situação vivida, das verdades instituídas para os grupos sociais dos membros dos grupos. (SILVEIRA, 2002, p. 130).

A partir do que expus, posso inferir que precisamos seguir determinados passos para acessar os discursos do mundo do trabalho contemporâneo. Tais passos funcionam como sistemas que limitam os sujeitos e os enunciados de e como circular pelos discursos. “A forma mais superficial e mais visível desses sistemas de restrição é constituída pelo que se pode agrupar sob o nome de ritual.” (FOUCAULT, 2007b, p. 38). Se acompanharmos o pensamento do filósofo, perceberemos que as formas de redigir o *curriculum vitae*, de como se fala em uma entrevista e a definição dos atos dos indivíduos estão postas no jornal, nitidamente. Talvez sejam de fácil compreensão, porque apresentam alguns elementos de um ritual que aprendemos a reconhecer: tem um objetivo expresso; uma sequência de atos que geralmente não devem ser suprimidos ou intercalados; papéis definidos; uma solenidade tanto para escrever, falar e comportar-se. No caso dos excertos em questão, poderia agrupá-los sob a denominação de *rituais de empregabilidade* por se tratarem de procedimentos de “rarefação” daqueles que podem compartilhar dos enunciados que seguem a ordem neoliberal. O trabalhador que atender as regras dos discursos passa a ter as condições para obter o perfil desejado pelo mercado.

Voltemos à pergunta que lancei como título da seção: “por que devo contratar você?” Geralmente lançada no final da entrevista, essa indagação leva o candidato a buscar coerência entre a empresa, o mercado e sua formação (continuada). Uma resposta que seja aceitável pelo selecionador demanda do trabalhador o cumprimento dos procedimentos que regem os discursos. Sua ação enunciativa deverá mostrar essa apropriação. Portanto, não é simplesmente o fato de ter experiências, aptidões e qualificações que definirão alguém como talento. As vivências e qualificações de curto prazo – pautadas nas exigências de abrir mão do passado e substituir o que se sabe em favor de habilidades potenciais – não apenas estão envolvidas com o controle do aleatório e a possibilidade de acesso aos discursos, mas, sobretudo, vão constituindo o sujeito flexível das relações de trabalho do novo capitalismo. Passa-se a agir e pensar como um capital humano. Diante disso, arriscaria dizer que quanto mais o sentido da resposta à pergunta inicial parecer óbvio, mais subjetivados estarão o entrevistador e o entrevistado. Mas, como se dá essa constituição? Relembro o leitor que estamos em volta de um material empírico que tem uma circulação dinâmica e de larga abrangência. O jornal é uma estratégia pedagógica inextricavelmente envolvida com dispositivos de poder. Suas implicações para o campo da educação foram registradas, também, na dissertação de mestrado *A Educação nas Lentes do Jornal* (1999) de Sarai Patrícia Schmidt ao propor a metáfora do jornal como uma sala de aula, onde se aprende sobre

as relações de ensino e de aprendizagem; professor e aluno; governo e magistério; professor e sua profissão. No caso da pesquisa que realizo, a potencialidade dos procedimentos de limitação e rarefação necessita ser compreendida a partir de uma perspectiva mais ampla, em termos de governamentalidade neoliberal. E é isso que farei neste momento.

A mídia impressa, assim como toda a tecnologia que age à distância, pressupõe atingir um número de pessoas que não seria possível se seu conteúdo fosse disponibilizado apenas a um grupo confinado em uma sala de aula, em um escritório, em uma fábrica. A aceitação e possibilidades de uso desses mecanismos de difusão foram disseminadas à medida que a ênfase do poder passou dos dispositivos disciplinares aos dispositivos de segurança, ganhando notável relevância em nossa sociedade atual com a emergência do *noo* poder, cuja ação dá-se sobre os cérebros e não, ou somente, sobre os corpos individualizados e a coletividade dos sujeitos enquanto espécie humana (LAZZARATO, 2006a). Diria a esse respeito que a alma é capturada de outra forma, por outra dimensão, permanecendo, ainda, como alvo. Tal dimensão não nos remete a um segundo ser coletivo, mas a determinado aspecto da própria população:

A população, então, é por um extremo a espécie humana e, por outro, o que chamamos público. A palavra não é nova e sim o seu uso. O público, noção fundamental no século XVIII, é a população considerada desde o ponto de vista de suas opiniões, suas maneiras de agir, seus comportamentos, seus hábitos, seus temores, seus prejuízos, suas exigências. [...] Da espécie ao público temos todo um campo de novas realidades, novas no sentido em que, para aos mecanismos de poder, são os elementos pertinentes, o espaço pertinente dentro da qual e com respeito ao qual se deve atuar. (FOUCAULT, 2006, p. 102).

No século XVIII, o que interessava era agir sobre a opinião pública a fim de desenvolver uma “política de verdade” a respeito da razão de Estado. Partindo da ideia de sujeitos políticos, a educação era uma das maquinarias possíveis de modificar a opinião do público e, assim, alterar as formas de atuação desse agente social. O mais relevante para a problematização que proponho é perceber essa nuance mostrada por Foucault de que a população não se torna pouco a pouco alvo da governamentalidade apenas por suas características biológicas; traz consigo aspectos sociais, cognitivos e afetivos. No entanto, para Lazzarato (2006b, p. 10) “há técnicas para as ‘condutas das almas’ que concernem à população-público e que Foucault não analisa e que, porém, hoje são estratégicas para a definição do capitalismo”, dentre as quais aquelas que atuam à distância. Segundo o autor, os

dispositivos de seguridade enquadram-se nessa modalidade por atuarem sobre a ação dos indivíduos e não diretamente sobre eles mesmos, tal como o faz a disciplina. Isso somente é possível em razão do conceito de *meio* o qual serve de condição e local próprio às ações de seguridade. Para Foucault (2006, p. 41), esse espaço “[...] é o âmbito no qual se dá a circulação. É o conjunto de dados naturais, rios, pântanos, colinas e um conjunto de dados artificiais, aglomerações de indivíduos, aglomerações de casas, etc. O meio é uma quantidade de efeitos massivos que afeta quem reside nele”. Os trabalhadores contidos nas instituições e fábricas acabam por se identificar com os colegas e esses espaços. Contudo, ao definir as variáveis, riscos e semelhanças de determinada população trabalhadora, é possível governá-los mesmo sem tê-los face a face. Basta ter o meio bem cartografado.

Porém, o que a governamentalidade neoliberal faz é ressaltar mais as circulações do que o tracejado dos espaços; é ver como produtivo muito mais a opinião e a inovação do que o condicionamento dos corpos; é usufruir mais das interações sociais de curto prazo do que da força de trabalho por exaustivas horas. Nessas condições, o *meio* fica mais difícil de ser definido. A mobilidade e a flexibilidade ao serem assumidas pelo trabalhador individualizam-no e a coletividade é pulverizada por contingentes de horários, regimes contratuais, migrações geográficas de ramos de atividades, trocas de empresas, atividades inconstantes. Temos, assim, novas configurações sociais que levam, segundo Lazzarato (2006a), a propor que para as análises do capitalismo e suas “revoluções” o conceito de público seja visto como importante no deciframento de seus códigos. No entanto, ele não se restringe à questão apenas da opinião pública, pois essa “dimensão comum dos julgamentos” somente é possível por meio de uma interação à distância entre os cérebros – ação sobre ações possíveis. Leva, portanto, adiante este aspecto e vê que nessa relação tanto a criação quanto a comunicação desenvolvem-se graças à televisão e às NTIC. Partindo dos estudos de Gabriel Tarde, Lazzarato (Idem, p. 75) comenta que já no final do século XIX,

O grupo social não se constituía mais nem por aglomerações, nem pela classe, nem pela população, mas pelo público (ou melhor, pelos públicos). Por público ele [Tarde] entende o público dos meios de comunicação, o público de um jornal. [...] No final do século XIX entrava-se na era dos públicos, ou seja, uma época em que o problema fundamental era manter juntas as subjetividades quaisquer que agem a distância umas sobre as outras, em um espaço aberto. [...] O público se constitui através de sua presença no tempo.

Essa “realidade” acabou reforçada a partir das condições de possibilidade propiciadas pela governamentalidade neoliberal, acelerando, assim, o processo de enfraquecimento de uma identidade operária. No Brasil, conforme abordei, ocorreram alterações nesse sentido e que permitiram uma mudança identitária do operário-padrão ao trabalhador flexível. De modo geral, posso dizer que sem uma “consciência de classe” os sindicatos perderam parte das suas funções de existência. Hardt e Negri (2005, p. 184) argumentam que nos países capitalistas dominantes, essas entidades aos receberem o *status* legal e constitucional passaram a centrar seus esforços “[...] apenas em questões salariais e econômicas do mercado de trabalho, renunciando a quaisquer exigências sociais e políticas.” Aqui, parece-me não ter sido muito diferente. Diante dessa dispersão social, o jornal Zero Hora, por meio do Caderno Empregos & Oportunidades, torna-se uma estratégia fundamental *no governo de todos e de cada um*. Ao lermos em suas páginas o seguinte excerto, não podemos deixar de atentar para a abrangência do seu suporte material:

Unir a paixão pelo esporte radical a uma profissão é quase sempre uma receita de êxito, atestam os consultores de recursos humanos. A afirmação é feita com base no tripé que norteia qualquer trajetória profissional: a soma de talento, um plano de desenvolvimento e a visibilidade que se alcança com a atividade (ZH, 9/03/2008, p. 1).

Esse fragmento recobre boa parte dos temas que problematizei. Se o transformássemos em uma fala proferida a um grupo de novos colaboradores de uma empresa ou a uma turma de universitários ou, ainda, a jovens em uma escola profissionalizante, estaríamos diante de discursos que se efetivam pela fala direcionada a certos sujeitos facilmente identificáveis. Quando esses mesmos discursos materializam-se no jornal essas referências mudam de escala e a previsibilidade dos dados altera-se. Estamos diante de uma população que é capturada enquanto público por essa mídia impressa. Não se sabe onde os indivíduos estão; em que condições de trabalho e vida encontram-se; desempregados ou informais; se estudam ou não; se são homens, mulheres, gays; jovens ou velhos. Talvez as pesquisas de mercado identifiquem alguns fatores de localização e classificação dos leitores de Zero Hora, mas o importante para nós é percebermos que para os dispositivos agirem sobre os públicos não é necessário reuni-los fisicamente e nem fixá-los em uma única identidade trabalhadora. Por sinal, uma característica dessa captura é a possibilidade dos sujeitos fazerem parte de vários outros públicos diferentes, mesmo contraditórios entre si (LAZZARATO, 2006a). Outro aspecto a ser enfatizado é que enquanto ações à distância, o biopoder age sobre

a população, governando-a a partir da dimensão biológica. Já o noopoder age sobre o público, governando-o a partir da dimensão da memória e suas potencialidades. É pertinente registrar, ainda, que para Lazzarato (2006b, p. 11) o que ele chama de “sociedade de controle” – na qual se exerce o noopoder – é em Foucault a “sociedade de segurança”, o que de certa forma esclarece alguns pontos em comum entre as suas análises. Descreve assim o autor:

Há novidades destacáveis na teoria de Foucault que correremos o risco de perder de vista se vamos demasiado rápido e se simplificamos demasiadamente seu pensamento. Da diferença entre sociedades disciplinares e sociedades de controle (*Foucault prefere chamá-las sociedades de “segurança”*) podemos extrair uma série de reflexões muito úteis para a “ontologia do presente”. (Grifo meu).

Para encerrar, lembro que as questões que venho discutindo ao longo desta dissertação – teoria do capital humano, capitalismo cognitivo, trabalho imaterial, sociedade da aprendizagem e outras –, remetem-me ao perfil profissional contemporâneo. O que outrora tínhamos nos processos de escolarização uma grande maquinaria de subjetivação, hoje, a escola perde espaço, compete, com outras estratégias, sobretudo, midiáticas e digitais. Se aprendemos a ser trabalhadores não é somente por meio da educação formal, é, também, abrindo o jornal em busca de vagas e lendo as reportagens do Caderno Empregos & Oportunidades.

ENVIANDO O CURRICULUM VITAE

Cada vez sinto mais intensamente que todo texto é um prólogo (ou um esboço) no momento em que se escreve, e uma máscara mortuária alguns anos depois, quando não é outra coisa a não ser a figura já sem vida dessa tensão que o animava. (LARROSA, 2002, p. 133).

Quando o candidato conclui seu *curriculum vitae*, longe está de ter encerrado o processo seletivo ao qual pretende inscrever-se. Algumas questões dependem do selecionador, outras do candidato. Daquilo que depende deste, enviar o material é imprescindível. Encontro-me nessa situação, no momento em que finalizo esta dissertação. Retomando o breve conto com o qual abri este espaço de análises e problematizações, digo que cheguei do outro lado da rua, fiz recortes do material encontrado e produzi outros sentidos àquilo que estava em minhas mãos. A *vontade de saber* sobre as conexões entre o conteúdo do envelope, o anúncio de jornal e a preparação do sujeito para candidatar-se à vaga moveram-me até aqui. Identifiquei-me com essa trama discursiva a ponto de assumir como minhas as folhas deixadas na calçada. Isso ocorre porque, também, sou tocado, subjetivado, pelos poderes e discursos que circulam no mundo do trabalho. Se assim sou, talvez muitos dos meus leitores também partilhem dessa trama.

Enquanto atravessava a rua, a questão de como o perfil profissional desejado constitui-se e sustenta alguns discursos – enquanto verdades – na governamentalidade neoliberal serviu-me de guia nesta investigação. De modo parcial, apresento algumas considerações que me são possíveis formular após ter laborado sobre os *corpus* que criei. Longe de querer fechar a discussão, pretendo deixá-la em aberto, em suspenso, para que novas possibilidades investigativas surjam e contribuam para a prática educativa. Começarei por dois itens que percorreram, horizontalmente, as instâncias da pesquisa: a própria interrogação-chave que acabo de retomar e a materialidade dos discursos. Na sequência, trago reflexões que me ajudam a sintetizar os três capítulos analíticos. Encerro “os trabalhos” propondo novos desdobramentos a partir daqui, ou seja, desta dissertação.

A primeira consideração, portanto, trata-se da minha indagação investigativa. Conforme avançava nas análises, percebia que os discursos que ora produzem o perfil são os

mesmos por ele sustentados. Não teríamos dois grupos de discursos. A teoria do capital humano, por exemplo, cria um novo campo para a ação das empresas, dos sujeitos e dos Governos, o que possibilita a emergência de um tipo específico de trabalhador: o empresário de si mesmo. Esse indivíduo flexível atua nas organizações, nas instâncias governamentais e na sociedade em geral, buscando desenvolver sua idoneidade, inseparável de quem a possui, a fim de negociá-la no mercado de trabalho. Constituída essa face do perfil profissional, é este constructo que servirá de base para justificar as investidas dos dispositivos e das estratégias de governo. Como o perfil presta-se a isso? Sendo justificado pelo “fato” de que todo o sujeito tem alguns elementos inatos e outros adquiridos pela educação (FOUCAULT, 2007d) e são essas potencialidades – pensadas como desde sempre no ser ou conquistadas socialmente – que devem aparecer como capital nas relações de trabalho. Parece-me que o discurso da escola de Chicago, passa, assim, a contar como verdade por trazer dados da própria “realidade”. Portanto, discurso e objeto (teoria do capital humano e perfil) dependem um do outro para existir. Ainda sobre essa forma de ver as relações discursivas, porém, em outro âmbito, Saraiva e Veiga-Neto (2009, p. 188), recorrem a Deleuze e alertam que “[...] tais articulações não devem ser pensadas como simples conexões mecânicas de causa e efeito mas, sim, como complexas e inextricáveis relações de causalidade imanente [...]”, aquelas na qual a causa e efeito se atualizam mutuamente.

A segunda consideração diz respeito ao Caderno Empregos & Oportunidades. Esse artefato cultural possibilitou-me percorrer os rastros deixados pelos discursos. Embora não tenha feito uma descrição detalhada dos enunciados que compõem a formação discursiva (matriz de sentidos que os reúne, compondo, assim, um discurso) do neoliberalismo, não posso me furtar de olhar para o jornal como sendo a sua materialização. Indo ao encontro do que proponho, cito Foucault (2007a) que aponta uma distinção entre enunciação e enunciado que pode auxiliar. Para o filósofo, a *enunciação* refere-se à singularidade das vezes em que os enunciados são repetidos. Quando o seguinte enunciado “*o trabalhador aprende mais desaprendendo do que repetindo o que já sabe*”⁷⁴ aparece, sob variadas formas, nas reportagens, nos exemplares e edições, podemos inferir que são diferentes enunciações da mesma *função*, que, por sua vez, permite o aparecimento de excertos que tratam de novas experiências e atualizações constantes de capacitações.

⁷⁴ Formulei este enunciado com base nas análises que fiz no decorrer desta dissertação. Não abordo seus outros aspectos – objeto, sujeito e campo associado – porque o utilizo, aqui, simplesmente para exemplificar a materialidade dos discursos.

Cada aparecimento e reprodução são considerados enunciações singulares, não passivas de repetição. Entretanto, todas essas “versões” constituem as marcas materiais do mesmo *enunciado*, que pode ser repetido inúmeras vezes e manter-se, assim, inalterado. Destacar essa especificidade material dos discursos serviu-me para compreender as potencialidades e restrições da produção de “verdades” do mundo do trabalho por meio do jornal Zero Hora – que executa milhares de enunciações, periodicamente, endereçadas a um público de trabalhadores cada vez maior.

A respeito do primeiro capítulo analítico, *Gestão das (Próprias) Carreiras*, poderíamos afirmar que as carreiras sempre foram das pessoas, mas hoje há uma ênfase na liberdade, interesse e responsabilidade individuais de como fazer, quando agir e onde se estabelecer para tornar-se um trabalhador talentoso, configurando, assim, um novo significado para a carreira. Nessa esteira, a experiência deixa de ser contada pelos anos de dedicação a uma única empresa ou profissão para tornar-se valorizada em termos de número de experimentações, projetos, que o trabalhador – jovem ou adulto – passou. Nessa lógica, o sujeito deve reavaliar, sistematicamente, o seu projeto de carreira e indagar-se se o que fez e o que pretende realizar o aproximam mais da noção de turista ou de vagabundo (BAUMAN, 1998). Conceitos como capital humano, paixão consumptiva, trabalho imaterial, sociedade da aprendizagem, flexibilidade, perícia e meritocracia contribuíram para a compreensão das estratégias e dispositivos operados pelo neoliberalismo.

Complementarmente, o segundo capítulo analítico, *Capacitações*, possibilitou-me pensar o novo perfil profissional como instância de ação de uma pedagogia empreendedora (COSTA, 2009), cujos motes são as constantes defasagens dos saberes e os investimentos que o trabalhador faz em relação a si mesmo. Essa condição perecível não significa menos importante, pelo contrário, ela dá o tom ao ritmo da atualização. Enquanto analisava os excertos desse capítulo, mantive-me atento às temáticas que o jornal apresenta como imprescindíveis no processo de aprendizagem dos indivíduos. Tanto questões comportamentais como técnicas constam no rol das capacitações necessárias. Se, por um lado mostra-se o que é recomendado aprender, por outro é destacado, ao longo das edições do jornal, a desqualificação do trabalhador brasileiro. Diante disso, foi possível analisar, também, esse “despreparo”, sistematicamente, apresentado nas reportagens. Quando articulei os conceitos de cuidados de si, tecnologias do eu, risco, Novas Tecnologias da Informação e Comunicação, capitalismo cognitivo, precarização do trabalho e fracasso, pude perceber a

abrangência, implicações sociais e pedagógicas dos novos campos de saberes do trabalhador, delineados pelo jornal Zero Hora.

Seguindo em frente, no capítulo *Local de Trabalho: especificidades do poder e do discurso nas páginas do jornal*, pretendi destacar o perfil profissional não como local de realização das liberdades e prazeres dos indivíduos, mas como instância em que se efetivam e se atualizam os dispositivos e estratégias de governo. Nesse sentido, Foucault (2007a) reconhece o quanto é “árido” para os sujeitos reconhecerem os discursos não como algo agradável, “revelador” ou instrumento de expressão do pensamento e, sim, nos termos de práticas e regras anônimas. Essa acrimônia recobre, de certa forma, toda a dissertação, mas nesse capítulo pude visibilizar, por meio dos procedimentos internos de limitação e de rarefação, algumas “pesadas exigências” que um bom profissional precisa carregar para manter-se nesse *status*.

Enfim, percorri um longo caminho (investigativo) para compreender, mesmo que parcialmente, a constituição do perfil profissional na governamentalidade neoliberal. Muitas outras possibilidades tiveram que ser abandonadas – e tantas outras nem percebidas foram – a fim de limitar o campo de pesquisa. Ao colocar como epígrafe a citação de Larrosa (2002), quero destacar que percebo, assim como o autor, que a minha escrita é o início, um ensaio, para a próxima investida. Em meio às leituras, problematizações, dúvidas, uma curiosa *vontade de saber* faz-me ter o impulso de continuar investigando. Se vemos emergir um perfil profissional que já não produz operários-padrões, “anônimos construtores da riqueza”, e, sim, trabalhadores flexíveis – subjetivados como sujeitos economicamente ativos, fontes de seus próprios rendimentos e que competem livremente no mercado –, parece-me pertinente perguntar: *por que e quando esses discursos passaram a compor o cenário brasileiro?; quais têm sido as demandas, desse processo de governamentalização neoliberal brasileira, para a Educação na preparação de profissionais flexíveis?* Mas, são questões para serem refinadas e desenvolvidas em outro momento. Por enquanto, devo anunciar que os dados do *curriculum vitae* estão preenchidos, o envelope encontra-se lacrado e o endereço já consta em seu corpo. Cabe-me, agora, enviá-lo aos leitores que me acompanharam nesta empreitada acadêmica.

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, Suzana. **O que é Trabalho**. 3.ed. São Paulo: Brasiliense, 2000.
- ALBUQUERQUE, Paulo Peixoto de. Reengenharia. In: CATTANI, Antonio David. HOLZMANN, Lorena (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2006. p. 235-237.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade e Ambivalência**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 1999.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2001.
- BAUMAN, Zygmunt. **Vidas Desperdiçadas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2005.
- BECK, Ulrich. **Incertezas Fabricadas**. São Leopoldo, 22 de mai. 2006. Revista IHU On-line, São Leopoldo, ano 6, n. 181, p. 5-12, 22 mai. 2006. Entrevista concedida por e-mail.
- BRASIL – **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. nov. 1937. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Constituicao/Constitui%C3%A7%C3%A3o.htm>>. Acessado em: 08 de ag. 2008.
- CARVALHO, Fernando J. Cardim de. **Bretton Woods aos 60 Anos**. Disponível em: <http://www.ie.ufrj.br/moeda/pdfs/bretton_woods_aos_60_anos.pdf>. Acessado em: 11 de ago. 2008.
- CASTEL, Robert. **As Metamorfoses da Questão Social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 2002. 4 ed.
- CASTRO, Edgardo. **Vocabulário de Foucault: um percurso pelos seus temas, conceitos e autores**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2009.
- CATTANI, Antonio David. HOLZMANN, Lorena (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006.
- COCCO, Giuseppe; GALVÃO, Alexandre Patez; SILVA, Geraldo (Orgs.). **Capitalismo Cognitivo: trabalho, redes e inovação**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.
- COLBARI, Antonia L. **Ética do Trabalho**. São Paulo: Letras & Letras, 1995.
- CORAZZA, Sandra Mara. Labirintos da pesquisa, diante dos ferrolhos. In: COSTA, Marisa V. (Org.). **Caminhos Investigativos: novos olhares na pesquisa em educação**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002. p. 105-131.
- CORREIO DO POVO. **SESI Reedita Concurso Operário-Padrão do RGS**. Porto Alegre, 12 de ago. 1970. p. 19.

CORSANI, Antonella. Elementos de Uma Ruptura: a hipótese do capitalismo cognitivo. In: COCCO, Giuseppe. GALVÃO, Alexandre Patez e SILVA, Geraldo (Orgs.). **Capitalismo Cognitivo: trabalho, redes e inovação**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003. p. 15-32.

COSTA, Marisa V. Estudos Culturais – para além das fronteiras disciplinares. In: _____.(Org.). **Estudos Culturais em Educação: mídia, arquitetura, brinquedo, biologia, literatura, cinema**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004. p.13-36. 2.ed.

COSTA, Sylvio de Sousa Gadelha. **Governamentalidade Neoliberal, Teoria do Capital Humano e Empreendedorismo**. Educação & Realidade. Porto Alegre, v. 34, nº. 2, p. 171-186, mai/ago. 2009.

DELEUZE, Gilles; FOUCAULT, Michel. Os Intelectuais e o Poder: conversa entre Michel Foucault e Gilles Deleuze. In: FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: Graal, 2008. p. 69-78. 25.ed.

DEMO, Gisela. **Políticas de Gestão de Pessoas nas Organizações: papel dos valores pessoais e da justiça organizacional**. São Paulo: Atlas, 2008. 2 ed.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. 3.ed. Curitiba: Positivo, 2004. 3 ed.

FERREIRA, Mário César. Qualidade de Vida no Trabalho. In: CATTANI, Antonio David. HOLZMANN, Lorena (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006. p. 219-222.

FISCHER, Rosa Maria Bueno. **Foucault e a Análise do Discurso em Educação**. Cadernos de Pesquisa (CEDES). [online]. 2001, vol. 114, p. 197-223. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/n114/a09n114.pdf>>. Acessado em: 11 de ago. 2008.

FISCHER, Rosa Maria Bueno. A paixão de trabalhar com Foucault. In: COSTA, Marisa V. (Org.). **Caminhos Investigativos: novos olhares na pesquisa em educação**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002a. p. 39-60.

FISCHER, Rosa Maria Bueno. **Problematizações sobre o Exercício de Ver: mídia e pesquisa em educação**. Revista Brasileira de Educação. São Paulo: Autores Associados: nº. 20, p. 83-94, mai./jun./jul./ago. 2002b.

FOUCAULT, Michel. **Tecnologías del Yo: y otros textos afines**. Barcelona: Paidós Ibérica, 1990.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 1997. 30. ed.

FOUCAULT, Michel. *Seguridad, Territorio, Población. Curso em el Collège de France: 1977-1978*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Econômica, 2006.

FOUCAULT, Michel. **A Arqueologia do Saber**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007a. 7. ed.

FOUCAULT, Michel. **A Ordem do Discurso**: aula inaugural no Collège de France, pronunciada em 2 de dezembro de 1970. São Paulo: Loyola, 2007b. 15. ed.

FOUCAULT, Michel. **História da Sexualidade 3**: o cuidado de si. Rio de Janeiro: Graal, 2007c. 9. ed.

FOUCAULT, Michel. *Nacimiento de la Biopolítica. Curso em el Collège de France: 1978-1979*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Econômica, 2007d.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. In.:_____. Rio de Janeiro: Graal, 2008. 25. ed.

GALEAZZI, Irene. Precarização do trabalho. In: CATTANI, Antonio David. HOLZMANN, Lorena (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2006. p. 203-206.

GALLO, Sílvio. Cuidar de Si e Cuidar do Outro: implicações éticas para a educação dos últimos escritos de Foucault. In: KOHAN, Walter Omar; GONDRA, José. (Orgs.). **Foucault 80 Anos**. Belo Horizonte: Autêntica, 2006 p. 177-189.

GARAY, Angela. Gestão. In: CATTANI, Antonio David. HOLZMANN, Lorena (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2006. p. 145-148.

GERZSON, Vera Regina Serezer. **A Mídia como Dispositivo da Governamentalidade Neoliberal** – os discursos sobre educação nas revistas *Veja, Época e IstoÉ*. Porto Alegre: UFRGS, 2006. 162 f. Tese (Doutorado em Educação), Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Estado do Rio Grande do Sul, [2006].

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2006.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo**: na civilização do automóvel. São Paulo: Boitempo, 1999.

JOLLIVET, Pascal. NTIC e Trabalho Cooperativo Reticular: do conhecimento socialmente incorporado à inovação sociotécnica. In: COCCO, Giuseppe. GALVÃO, Alexandre Patez e

SILVA, Geraldo (Orgs.). **Capitalismo Cognitivo: trabalho, redes e inovação**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003. p. 83-107.

KOHAN, Walter Omar. GONDRA, José (Orgs.). **Foucault 80 Anos**. Belo Horizonte: Autêntica, 2006.

HARDT, Michael; NEGRI, Antônio. **Multidão**. Rio de Janeiro: Record, 2005.

HOLZMANN, Lorena. População economicamente ativa: PEA. In: CATTANI, Antonio David. _____ (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2006. p. 201.

KREIN, José Dari. NEUTZLING, Inácio. **As Mudanças do Mundo do Trabalho**. Campinas: [s.n.]1998.

LARROSA, Jorge. Tecnologias do Eu e Educação. In: SILVA, Tomaz Tadeu da. (Org.). **O Sujeito da Educação: estudos foucaultianos**. 4.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994. p. 35-86.

LARROSA, Jorge. Literatura, Experiência e Formação: uma entrevista de Jorge Larrosa. In: COSTA, Marisa V. (Org.). **Caminhos Investigativos: novos olhares na pesquisa em educação**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002. p. 133-160.

LAZZARATO, Maurizio. NEGRI, Antonio. **Trabalho Imaterial: formas de vida e produção de subjetividade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LAZZARATO, Maurizio. Trabalho e capital na produção dos conhecimentos: uma leitura através da obra de Gabriel Tarde. In: COCCO, Giuseppe. GALVÃO, Alexandre Patez e SILVA, Geraldo (Orgs.). **Capitalismo Cognitivo: trabalho, redes e inovação**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003. p. 61-82.

LAZZARATO, Maurizio. **As Revoluções do Capitalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006a.

LAZZARATO, Maurizio *Gobierno Del miedo e insubordinación*. In: _____. **Políticas del Acontecimiento**. Buenos Aires: Tinta Limón, 2006b. p. 9-24.

LÉVI, Pierre. **As Tecnologias da Inteligência**. Rio de Janeiro: Ed. 34, 2004.

MACHADO, Roberto. Introdução: por uma genealogia do poder. In: FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: Graal, 2008, p. VII-XXIII. 25. ed.

MARX, Karl; ENGEL, Friedrich. **O Manifesto Comunista**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

MEISTER, Jeanne C. **Educação Corporativa: a gestão do capital intelectual através das universidades corporativas**. São Paulo: Pearson Makron Books, 1999.

NARDI, Henrique Caetano. **Ética, Trabalho e Subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NARODOWSKI, Mariano. **Comenius e a Educação**. Belo Horizonte: Autêntica, 2004. 2. ed

Ó, Jorge Ramos do. **A Governamentalidade e a História da Escola Moderna:** outras conexões investigativas. *Educação & Realidade*. Porto Alegre, v. 34, n.º. 2, p. 97-117, mai/ago. 2009.

POPKEWITZ, Tomas S.; OLSSON, Ult; PETERSSON, Kenneth. **Sociedade da Aprendizagem, Cosmopolitismo, Saúde Pública e Prevenção à Criminalidade.** *Educação & Realidade*. Porto Alegre, v. 34, n.º. 2, p. 73-96, mai/ago. 2009.

RAMÍREZ, Carlos Ernesto Nogueira. **A Invenção do “Homo Educabilis”:** da sociedade disciplinária para a sociedade da aprendizagem. Porto Alegre: UFRGS, 2008. 53 f. Projeto de Tese (Doutorado em Educação), Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Estado do Rio Grande do Sul, [2008].

ROCHA, Cristianne Fammer. **A Escola na Mídia:** nada fora de controle. Porto Alegre: UFRGS, 2005. 289 f. Tese (Doutorado em Educação), Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Estado do Rio Grande do Sul, [2005].

SANDRONI, Paulo. **Novo Dicionário de Economia.** São Paulo: Best Seller, 1998. 9.ed.

SARAIVA, Karla. **Outros Tempos, Outros Espaços:** internet e educação. Porto Alegre: UFRGS, 2006. 275 f. Tese (Doutorado em Educação), Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Estado do Rio Grande do Sul, [2006].

SARAIVA, Karla. Noopolítica e Produção dos Sujeitos Pedagógicos da Educação a Distância. In: **XIV Encontro Nacional de Didática e Prática de Ensino**, 2008, Porto Alegre. Anais do Encontro Nacional de Didática e Prática de Ensino. Porto Alegre : PUCRS, 2008.

SARAIVA, Karla. VEIGA-NETO, Alfredo. **Modernidade Líquida, Capitalismo Cognitivo e Educação Contemporânea.** *Educação & Realidade*. Porto Alegre, v. 34, n.º. 2, p. 187-201, mai/ago. 2009.

SCHIMIDT, Sarai Patrícia. **A Educação nas Lentes do Jornal.** Porto Alegre: UFRGS, 1999. Dissertação (Mestrado em Educação), Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Estado do Rio Grande do Sul, [1999].

SENELLART, Michel. Nota. In. FOUCAULT, Michel. **Seguridad, Territorio, Población.** *Curso em el Collège de France: 1977-1978.* Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2006a. p. 109.

SENELLART, Michel. *Situación de los Cursos.* In. FOUCAULT, Michel. **Seguridad, Territorio, Población.** *Curso em el Collège de France: 1977-1978.* Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2006b. p. 417-453.

SENNETT, Richard. **Respeito:** a formação do caráter em um mundo desigual. Rio de Janeiro: Record, 2004.

SENNETT, Richard. **A Corrosão do Caráter**: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 9.ed. Rio de Janeiro: Record, 2005. 9 ed.

SENNETT, Richard. **A Cultura do Novo Capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SILVA, Tomaz Tadeu da. A Produção Social da Identidade e da Diferença. In: _____. (Org.). **Identidade e Diferença**: a perspectiva dos estudos culturais. 4.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2000. p. 73-102.

SILVA, Tomaz Tadeu da. **Documentos de Identidade**: uma introdução às teorias do currículo. Belo Horizonte: Autêntica, 2004. 2.ed.

SILVEIRA, Rosa Maria Hessel. A entrevista na pesquisa em educação: uma arena de significados. In: COSTA, Marisa Vorraber (org.). **Caminhos investigativos II**: outros modos de pensar e fazer pesquisa em educação. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

SOMMER, Luís Henrique. **Computadores na Escola**: a produção de *cérebros-de-obra*. Porto Alegre: UFRGS, 2003. 159 f. Tese (Doutorado em Educação), Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Estado do Rio Grande do Sul, [2003].

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios da Administração Científica**. São Paulo: Atlas, 1990.

TRAVERSINI, Clarice Salete. BELLO, Samuel Edmundo López. **O Numerável, o Mensurável e o Auditável**: estatística como tecnologia para governar. Educação & Realidade. Porto Alegre, v. 34, nº. 2, p. 135-152, mai/ago. 2009.

VALLE, Rogério. (Org.). **O Conhecimento em Ação**: novas competências para o trabalho no contexto da reestruturação produtiva. Rio de Janeiro: Relume e Dumará, 2003.

VEIGA-NETO, Alfredo. **Ciência, Ética e Educação Ambiental em um Cenário Pós-Moderno**. Educação & Realidade. Porto Alegre, v. 19, nº. 2, p. 141-169, jul./dez. 1994.

VEIGA-NETO, Alfredo. Educação e Governamentalidade Neoliberal: novos dispositivos, novas subjetividades. In: PORTOCARRERO, Vera; BRANCO, Guilherme Castelo (Orgs.). **Retratos de Foucault**. Rio de Janeiro: Nau, 2000, p. 179-217.

VEIGA-NETO, Alfredo. Coisas do Governo. In: RAGO, Margareth; ORLANDI; Luís. _____. (Orgs.). **Imagens de Foucault e Deleuze**: ressonâncias nietzschianas. Rio de Janeiro: DP&A, 2002a. p. 13-34.

VEIGA-NETO, Alfredo. Olhares.... In: COSTA, Marisa V. (Org.). **Caminhos Investigativos**: novos olhares na pesquisa em educação. Rio de Janeiro: DP&A, 2002b. p. 23-38.

VEIGA-NETO, Alfredo. **Foucault e a Educação**. Belo Horizonte: Autêntica, 2003.

VEIGA-NETO, Alfredo. Michel Foucault e os Estudos Culturais. In: COSTA, Marisa V. (Org.). **Estudos Culturais em Educação**: mídia, arquitetura, brinquedo, biologia, literatura, cinema. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004. p.37-69. 2.ed.

VEIGA-NETO, Alfredo. Na Oficina de Foucault. In: KOHAN, Walter Omar e GONDRA, José (Orgs.). **Foucault 80 Anos**. Belo Horizonte: Autêntica, 2006, p. 79-91.

http://www.cpdoc.fgv/nav_historia/htm/biografias/ev_bio_jorgestreet.htm.

<http://educaterra.terra.com.br/voltaire/artigos/frederico2.htm>.

<http://www.patofu.com.br/>