

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

PUC – SP

Cristina Gonçalves de Abrantes

**A Meritocracia imbricada na Dimensão Subjetiva
do Mercado de Trabalho Formal**

Mestrado em Psicologia Social

SÃO PAULO

2020

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

PUC – SP

Cristina Gonçalves de Abrantes

**A Meritocracia imbricada na Dimensão Subjetiva
do Mercado de Trabalho Formal**

Mestrado em Psicologia Social

Dissertação de mestrado apresentado à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção de título de Mestre em Psicologia Social, sob orientação da Profa. Dra. Maria da Graça Marchina Gonçalves.

SÃO PAULO

2020

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de
Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior- Brasil (CAPES) - Código
de Financiamento 001

BANCA EXAMINADORA

Agradecimentos

Agradeço aos inconformados,
Que me mostraram que as leis e regras têm rosto, raça, gênero e bolso.
Foi pela inconformidade que percebi que o mundo não precisa ser da forma que é.
Agradeço aos inconformados que gritam às injustiças, e as expõem para transformá-las.
Agradeço aos inconformados que me ensinaram que um simples ditado popular pode
carregar inúmeras formas de opressão.
Agradeço aos inconformados que me mostraram que a forma material e verbal do
mundo não é natural, mas foi construída pelo aniquilamento de muitos.
E que não, não está tudo bem!
Agradeço aos inconformados, pois me senti convocada à inconformidade, como se fosse
esse um importante caminho a trilhar nesse mundo...
Atuar, junto aos companheiros, para um mundo mais justo e menos desigual.
Sonhar e lutar por um mundo em que todos possam ser pertencidos e atuantes.
É pra lá que vamos!

Carinho especial à minha querida orientadora, Maria da Graça Marchina Gonçalves, por
todo acompanhamento generoso em minha trajetória de pesquisa, pelo acolhimento
desde o início, por sua assertividade nas pontuações e respeito às minhas decisões.

À minha querida professora Bruna, convocadora embrionária à minha inconformidade,
À professora Elisa pela horizontalidade evocada em seu ofício.
A todos meus professores críticos.

Carinho especial à minha família, companheiro e amigos - vocês são apoio e suporte
essencial em minha trajetória, deixando meu caminho muito mais plural e colorido.
Gratidão por fazerem parte de minha vida!

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi caracterizar a meritocracia imbricada na dimensão subjetiva do mercado de trabalho formal. Esse objetivo foi formulado pela compreensão de que a sociedade brasileira contemporânea, pautada no capitalismo neoliberal, tende a se relacionar com a premissa meritocrática como verdade inerente ao bom funcionamento social. Entretanto, a meritocracia como ideologia está carregada de contradições e lacunas que não se sustentam. Desmistificá-la em um mercado de trabalho constituído pela e constituinte da desigualdade social justifica a existência da pesquisa.

O referencial teórico e metodológico do trabalho foi a Psicologia Sócio Histórica, que se fundamenta no materialismo histórico e dialético. Foram analisados dispositivos midiáticos virtuais e realizadas entrevistas com recrutadores, responsáveis pelos processos seletivos de instituições privadas. Buscou-se uma compreensão dialética da dimensão subjetiva do trabalho formal, em que há tanto a promoção das práticas meritocráticas, como também submissão a elas.

As análises realizadas mostraram que as diversas mudanças ocorridas nas últimas décadas no mercado de trabalho formal não deixam de revelar a contradição fundamental entre capital e trabalho, em seus aspectos materiais e ideológicos. O mesmo ocorre com a intensificação da desigualdade social, posta em nosso contexto material e simbólico. Nesse cenário, a meritocracia carrega em seu cerne a função de proteger os valores burgueses e atuar na manutenção do instituído. Para isso, carrega seu aspecto ilusório em que é premissa a ideia de que o sucesso do sujeito é diretamente proporcional ao seu mérito. Esses aspectos caracterizam a dimensão subjetiva do processo de recrutamento e seleção no mercado de trabalho formal.

Verificou-se, então, que as bases materiais e os aspectos ideais da sociedade estão minuciosamente entrelaçados, de forma que uma dimensão não existe sem a outra, e ambas operam em prol de um mesmo destino. No caso das sociedades capitalistas, esse destino é a permanência da desigualdade social. Dessa forma, a meritocracia parece ser insuperável dentro do sistema capitalista, pois em alguma medida, um alimenta o outro. Evidenciar esse imbricamento contribui para o enfrentamento e superação dessas contradições.

Palavras chave: Meritocracia; Dimensão Subjetiva da Realidade; Mercado de Trabalho; Psicologia Sócio-histórica.

Abstract

This work aimed to characterize meritocracy intertwined with the subjective dimension of the formal labor market. This goal was formulated based on the understanding that contemporary Brazilian society, that is grounded on neoliberal capitalism tends to relate to meritocracy as a premise to good social functioning. However, meritocracy as an ideology is fraught with contradictions and gaps that cannot be sustained. Demystifying it in a labor market constituent and also constituted by social inequality justifies the existence of this research.

The theoretical and methodological framework of this research was Socio-Historical Psychology, which is based on historical and dialectical materialism. Different types of virtual media were analyzed, and recruiters responsible for the selection processes of private institutions were interviewed. It was pursued a dialectical understanding of the subjective dimension of formal work, in which both the promotion of meritocratic practices, as well as submission to them happens.

The analysis showed that the several changes that have occurred in the past few decades in the formal labor market do reveal the primary opposition between capital and labor, concerning their material and ideological aspects. The same occurs with the reinforcement of social inequality, placed in our material and symbolic context. In this scenario, meritocracy has at its core the purpose of protecting bourgeois values and acting in the maintenance of the instituted ones, and therefore it bears the illusory idea that the subject's success is directly proportional to their merit. These aspects characterize the subjective dimension of the recruitment and selection process in the formal labor market.

It was found that the material bases and the ideal aspects of society are closely related, so that one dimension does not exist without the other, and both operate in benefit of the same destiny. In the case of capitalist societies, that destiny is the maintenance of social inequality. In this sense, meritocracy seems to be unattainable in the capitalist system, for one sustains the other. Pointing this codependency is key to the confrontation and overcoming of these contradictions.

Keywords: Meritocracy; Subjective Dimension of Reality; Labor Market; Social-historical psychology.

SUMÁRIO

Introdução.....	p.08
Capítulo 1 – Psicologia Sócio-Histórica.....	p. 11
Motivo para escolha dessa perspectiva.....	p.15
Categorias.....	p 19
Capítulo 2 – Modo de produção Capitalista e suas Contradições.....	p.27
Capitalismo e liberalismo.....	p.27
Neoliberalismo.....	p.33
Meritocracia e Desigualdade.....	p.40
Capítulo 3 –Meritocracia como Ideologia.....	p.53
História da Meritocracia.....	p.54
Ideologia.....	p.57
Meritocracia como Ideologia.....	p.62
Revisão Bibliográfica.....	p.72
Capítulo 4 –Meritocracia e Trabalho.....	p.82
Contradições entre Capital e Trabalho.....	p.85
Mundo do Trabalho Contemporâneo.....	p.87
Meritocracia nas Organizações.....	p.93
Recrutamento e Seleção.....	p.99
Competências.....	p.102
A ideologia das Competências.....	p.104
As competências do Século XXI.....	p.106
Capítulo 5 –Método e Análise.....	p.110
O Método.....	p.110
Análise dos Dispositivos Midiáticos.....	p.115
Descritor: Como se destacar na carreira (Anexos A).....	p.116
Descritor: Como se comportar na entrevista de emprego(Anexos B)p.....	p.129
Descritor: Como ser competente no Trabalho (Anexos C).....	p.142
Categorias Intradispositivos.....	p.155
Entrevistas.....	p.166
Significações das Entrevista 1.....	p.169
Significações da Entrevista 2.....	p.177
Núcleos das Entrevistas	p.184
Considerações Finais.....	p.190
Referências Bibliográficas.....	P.195
Anexos.....	p.200
Anexos A	p.200
Anexos B	p.204
Anexos C	p.215
Anexo D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	p.224
Anexo E –Pauta para Conversação com Recrutadores.....	p.225
Anexo F – Indicadores Entrevista 1.....	p.227
Anexo G – Indicadores Entrevista 2.....	p.235

Introdução

Esta pesquisa tem como referencial teórico e metodológico a Psicologia Sócio Histórica, que se fundamenta no materialismo histórico e dialético. Compreende-se, por essa perspectiva, que o humano se constitui a partir de sua relação com o mundo material num processo histórico e dialético. A ideia de historicidade, não significa simplesmente que o sujeito é determinado pela história, por uma lógica de causa e efeito, mas que está em uma relação dialética, em que tanto indivíduo quanto sociedade se constituem mutuamente. O humano é, portanto, sujeito ativo por sua ação transformadora, sendo agente da história, podendo transformar a sociedade em que vive. É um ser histórico e social, na medida em que se constitui a partir da relação com o mundo material e histórico (Bock, 2009).

O objeto de estudo desta pesquisa é a ideologia da meritocracia (do latim *Meritum*, merecer), que é a ideologia baseada na ideia de que conquistas individuais estão alicerçadas no merecimento. Entendemos meritocracia como ideologia baseado no referencial marxista de que ela funciona como um mascaramento da realidade social para que se legitime a exploração e dominação de alguns grupos sobre outros e se oculte a luta de classes (Chauí, 2017).

Vale lembrar que a ideologia da meritocracia é pautada na responsabilização individual, na medida em que o que cada pessoa vivencia em seus contextos socioeconômico, profissional e relacional é entendido como resultado de seus próprios comportamentos e esforços. Assim, o indivíduo seria capaz de prosperar com base somente em suas capacidades, habilidades e aptidões. Ela fundamenta moralmente o sistema social vigente e legitima a forma como os recursos estão distribuídos na sociedade, por partir do pressuposto de que a mobilidade social deve ser um resultado exclusivo dos esforços individuais através da qualificação e do trabalho (Barbosa, 2014).

Por essa perspectiva, a sociedade brasileira contemporânea, pautada no capitalismo neoliberal, tende a se relacionar com a premissa meritocrática como verdade inerente ao bom funcionamento social, sobrando pouco espaço para o questionamento dessa lógica. Entretanto, a meritocracia enquanto ideologia está carregada de contradições e lacunas que não se sustentam. Por isso será relevante contrapor o discurso individualista (no sentido de bastar manter esforço para alcançar sucesso) com a estrutura social capitalista

(no sentido de ser alicerçada por uma estrutura piramidal cujo estreitamento de privilégios de poucos se sustenta na base de exclusão e opressão de muitos).

Para isso, esta pesquisa se aterá ao mercado de trabalho formal, especificamente nos processos de recrutamento e seleção de organizações, já que, como procuraremos mostrar, necessariamente se baseiam e perpetuam a meritocracia, legitimando e distribuindo, em alguma medida, onde e como os recursos econômicos das sociedades capitalistas se alocam. Isso ocorre porque o labor é o espaço de significativa representação para se alcançar, além da sobrevivência, o possível status social pautado em prestígio.

A área de recursos humanos, nas organizações, se basearia na meritocracia para selecionar seus funcionários através das entrevistas por competência para adentrar ao cargo; e na avaliação de desempenho para se medir e reconhecer o mérito, tanto com aumentos salariais, quanto para argumentar maiores cobranças. Assim, a meritocracia em ambientes laborais estaria pautada no fato de que a admissão, a mobilidade e a ascensão profissional dos trabalhadores estão relacionadas com seu desempenho (Barbosa, 2014).

Neste trabalho, vamos focalizar a dimensão subjetiva do mercado de trabalho formal, através da compreensão de que subjetividade e objetividade são construções individuais e coletivas. Elas se imbricam em um processo de constituição mútua e que resultam em determinados produtos sociais que podem ser reconhecidos como subjetivos (Furtado e Svartman, 2009).

Foi analisada a apresentação discursiva de determinados dispositivos midiáticos e foram realizadas entrevistas com recrutadores, responsáveis pelos processos seletivos de instituições privadas. Buscou-se uma compreensão dialética desse fenômeno em que há tanto a promoção das práticas meritocráticas, como também submissão a elas.

Então, o que caracteriza o problema dessa pesquisa é o seguinte questionamento:

Como a meritocracia constitui a dimensão subjetiva do mercado de trabalho formal?

É objetivo dessa pesquisa, portanto, caracterizar a meritocracia imbricada na dimensão subjetiva do mercado de trabalho formal.

Nessa direção, introduz-se brevemente aqui os capítulos que seguem na dissertação:

O primeiro capítulo apresentará a epistemologia dessa dissertação. Será percorrida a necessidade de construção de uma psicologia compromissada com a realidade brasileira

e para tal, o fundamento na Psicologia Sócio-Histórica e suas categorias, mais especificamente: trabalho/atividade, significação e dimensão subjetiva da realidade.

No segundo será bem aprofundado o movimento em que a meritocracia e o neoliberalismo se imbricam e como se apresenta em meio às contradições capitalistas estruturada economicamente de forma piramidal, não havendo espaço de prestígio para todos ainda que haja alto nível de esforço e/ou capacidade. Para isso, nos debruçaremos também na desigualdade social posta no cenário brasileiro.

No terceiro capítulo trabalharemos a noção de meritocracia como ideologia, portanto, como ilusória, na medida em que tem a função da propagação do interesse de classes dominantes com a aparência de que o interesse é de todos para o bom funcionamento social. Será apresentada também a análise do levantamento bibliográfico.

No quarto capítulo, procurar-se-á justificar os motivos do recorte trabalhista dessa pesquisa, e especificamente da área de recrutamento e seleção em meio ao mercado de trabalho formal, como núcleo sintético das contradições entre a premissa meritocrática e a estrutura capitalista. Buscar-se-á mostrar a alta relevância que esse setor tem na distribuição de recursos econômicos, determinantes de aspectos sociais, culturais e educacionais na sociedade capitalista.

O quinto capítulo apresentará os resultados da análise produzida sobre os dispositivos midiáticos e entrevistas, antecidos da explicitação do método utilizado na dissertação. Explicar-se-á os motivos da escolha da dupla forma de análise, por dispositivos midiáticos e entrevistas, bem como a proposta dos núcleos de significação e, a seguir, os resultados obtidos.

Espera-se que esta pesquisa permita aprofundar a problematização das contradições da ideologia meritocrática nos processos de recrutamento e seleção do mercado de trabalho formal. Poder-se-á refletir sobre como o discurso microsocial (indivíduo desempenhar com excelência) não suporta concretamente a estrutura social vigente (poucos privilegiados sustentados por muitos excluídos), e como isso impacta subjetivamente na constituição dessa realidade brasileira. Isso poderá auxiliar a demonstrar as possibilidades de ruptura desse discurso, permitindo a problematização dessa lógica simplista que termina por se apresentar totalitária, contribuindo para a manutenção das relações de exploração intrínsecas ao contexto do capitalismo.

Capítulo 1 – Psicologia Sócio- Histórica

Nesta primeira parte buscarei apresentar de forma sintética o pressuposto epistemológico em que esta pesquisa se baseia. Para isso apontarei seus princípios básicos com referência na literatura acadêmica. Apresentar neste momento os pressupostos filosóficos a que a Psicologia Sócio-Histórica adere, pode ajudar o leitor a compreender a base deste estudo que em seu próprio princípio nega qualquer condição universalizante ou naturalizante da condição humana, e busca historicizar e problematizar a sociedade que estamos produzindo. Por isso pode-se dizer que esta pesquisa se compromete com a transformação social da realidade brasileira.

A Psicologia Sócio-histórica é uma perspectiva que se funda no marxismo e adota o materialismo histórico dialético como método, teoria e filosofia que a rege, propondo superar as dicotomias que a Psicologia como ciência apresentou desde seus primórdios. (Gonçalves, 2003).

Em relação ao materialismo, entende-se que não existe nada além da matéria, que é o substrato social produzido historicamente. Isso quer dizer que o sujeito só se faz humano, a partir da produção da própria existência em meio a relações sócio-históricas, por produções de bens materiais e simbólicos (Aguiar e Bock, 2016).

É histórico porque compreende-se que o ser humano é ativo, histórico e social, e em paralelo, a sociedade é um produto histórico da humanidade, sendo que é através do trabalho que se produz a vida material. A história é, portanto, a síntese de contradições constantes do fazer humano. Nesse sentido, sujeito/sociedade não são apenas condicionados pelo meio, mas são também agentes da história, podendo transformar a sociedade em que vivem, ainda que não na circunstância que escolheram (Aguiar e Bock, 2016).

É dialético por afirmar que não existe subjetividade sem objetividade e vice e versa, sendo que essas dimensões se constituem de forma dialética, havendo contradições e transformações constantes (Aguiar e Bock, 2016).

A categoria historicidade é essencial para a construção da Psicologia Sócio-Histórica e para a compreensão da totalidade dada através da materialidade, que carrega por si contradições do modo de produção capitalista. É necessário compreender essa categoria, para o entendimento da essência e gênese das determinações sociais. Historicidade contextualiza o fenômeno em sua história, e permite a aproximação dos acontecimentos materiais e da compreensão de como se deu o processo naquele momento histórico. Propõe que a história vai se constituindo dialeticamente, e tanto indivíduo quanto a sociedade se constituem mutuamente, ou seja, nega relações causais e imediatas. Por isso o ser humano é considerado ser ativo e histórico, já que constrói a realidade o tempo inteiro, ainda que na circunstância apresentada de forma anterior a ele (Gonçalves, 2007).

A referência básica para a Psicologia Sócio-histórica é a historicidade das experiências humanas e das ideias produzidas pela humanidade. Ambas são mediadas pelas atividades sociais produzidas para atender suas necessidades e afirmar sua própria existência. Essas experiências produzem ações e relações porque implicam a produção de objetos, que originam ideias, e representação sobre elas. Tais ideias vão orientar a ação das sociedades, e vão, portanto, modificar a ação dos sujeitos, enquanto também serão modificadas (Gonçalves, 2007)

Desde seu início, a Psicologia Sócio-Histórica apresenta-se como uma possibilidade de superação de visões dicotômicas tradicionais, surgindo justamente na ruptura com o paradigma positivista. Isso ocorre porque se compreende, por essa perspectiva, que o ser humano se constitui a partir de sua relação com o mundo material em um processo histórico e dialético. Entende-se, pela perspectiva da Psicologia Sócio-Histórica, que há uma realidade concreta, sendo que há leis nessa materialidade que são construídas a partir da contradição e superação histórica, o que é o movimento básico da transformação constante da realidade. Por essa perspectiva, rejeita-se a visão dual sobre os aspectos humanos estudados pela área, e considera-se os planos subjetivo e objetivo, externo e interno, comportamento e pensamento, natural e social, autonomia e determinismo sempre em relação dialética. Esses elementos são a contradição presente no elemento psicológico, e a compreensão do mesmo precisa ser total (Gonçalves, 2003).

É importante ressaltar que a dialética é a maneira de se pensar a realidade como essencialmente contraditória e em permanente transformação. Entende-se que o ser de todas as coisas possui uma unidade de contrários, ou seja, ao mesmo tempo a afirmação

e a negação daquilo que é. Essa dinâmica de unidade de contrários torna-se um vir a ser, um outro ser da coisa. Isso quer dizer que o processo real da vida é a transformação constante. Portanto há uma unidade de contrários que leva a movimentação e superação, sendo que esse resultado é objetivo e subjetivo ao mesmo tempo (Aguiar e Bock, 2016).

Nesse sentido, a objetividade e subjetividade estão inseridas em um único movimento, construído historicamente para o sujeito/sociedade de forma dialética, ou seja, havendo unidade e luta de contrários que vão se transformando constantemente até haver superação.

Busca-se trazer um olhar crítico sobre a realidade, buscando o fenômeno em sua totalidade, isso quer dizer que se procura atravessar o mundo das aparências, de como as coisas se apresentam, buscando entendê-las como realmente são, nesse movimento de transformação constante. Parte-se do fenômeno apresentado chegando a sua essência (seu movimento e determinações), e voltando ao fenômeno em sua concretude, para assim compreendê-lo em sua totalidade.

Para se compreender então o fenômeno psicológico em sua totalidade, é necessário que seja compreendido como uma construção no nível individual do mundo simbólico que é também social. Assim, não é possível falar em fenômeno psicológico sem falar em sociedade. É por esse motivo que sempre a subjetividade humana vai estar atrelada à objetividade, já que são dois aspectos de um mesmo movimento. A dialética está presente aí: a subjetividade é constituída em meio à relação material e social, e esse mundo só é constituído pela atividade humana.

Para se compreender o mundo psicológico dos sujeitos será necessário se debruçar sobre a realidade social na qual o fenômeno psicológico se constrói, e ao estudar esse fenômeno, aproximar-se da compreensão do mundo social (Gonçalves, 2003).

Este homem, constituído na e pela atividade, ao produzir sua forma humana de existência, revela – em todas as suas expressões – a historicidade social, a ideologia, as relações sociais e o modo de produção. Ao mesmo tempo, esse mesmo homem expressa a sua singularidade, o novo que é capaz de produzir, os significados sociais e os sentidos subjetivos. (AGUIAR e OZELLA, 2013, p 01).

Assim, falar do fenômeno psicológico é obrigatoriamente falar da sociedade. Falar da subjetividade humana é falar da objetividade em que vivem as sociedades. A compreensão do “mundo interno” exige a compreensão do “mundo externo”, pois são dois aspectos de um mesmo movimento, de um processo no qual o homem atua e constrói/modifica o mundo e este, por sua vez, propicia os elementos para a constituição psicológica do sujeito.

Então, a pessoa só se constitui como indivíduo a partir de suas condições históricas e sociais, mediada pela condição econômica e cultural que a constitui. Dessa forma, os fenômenos psicológicos não são determinados de maneira imediata, seja por fatores internos ou externos, individuais ou sociais. Diferentemente disso, são mediados pelas relações sociais, sendo constituídos por elas e nelas, mas não sendo meros produtos dessa mesma relação. Assim, o sujeito não é a pura expressão do social, e não é puro ensimesmamento subjetivo, sendo constituído e transformado por meio das relações sociais e da linguagem (Gonçalves, 2003).

É esse entendimento de movimento, contradição e mediação que permite superar dicotomias e a visão naturalizante do sujeito, além de rejeitar visões lineares, imediatas e causais do ambiente que gera algo no organismo ou vice e versa, de forma direta. Pela mediação é possível inserir sujeito/sociedade, objetividade/subjetividade, significado/sentido em uma relação dialética. Assim, ela é o centro organizador objetivo dessa relação da singularidade e universalidade. Então o sujeito é um ser social e singular. É na relação com o social que constitui sua singularidade através das mediações sociais (Aguar e Ozella, 2013).

Pode-se dizer, portanto, que não existe fenômeno isolado. É necessário sair do reducionismo da imediatividade dos fatos para análise complexa e em constante interação trazendo o significado oculto inerente às estruturas gerais e suas trajetórias históricas (Aguar e Bock, 2016).

A noção de totalidade implica uma articulação dialética em que a parte e o todo, o singular e o plural estão imbricados dialeticamente um no outro, não se confundem, mas não existem isoladamente, por isso não são apreendidos separadamente. Isso significa que o singular expressa dimensões do plural ou

do todo que o constitui, assim como o todo articula dialeticamente todas as possibilidades das singularidades a partir das quais se produz (Aguiar e Ozella, 2013, p. 02).

Desta forma, a partir desses pressupostos epistemológicos presentes, deve-se examinar os objetos, buscando entendê-los na sua totalidade concreta, na qual as partes estão em interação, e também acompanhar o movimento e a transformação contínua dos fenômenos, compreendendo que o movimento e a transformação das coisas se dão porque no próprio interior delas coexistem forças opostas pelo princípio de contradição e transformação.

É por isso que a perspectiva Sócio-Histórica em psicologia rejeita a premissa de separação dicotômica entre objetividade e subjetividade, ao compreender que o sujeito não existe sem a sociedade e a sociedade não existe sem sujeito.

Essa perspectiva trabalha com a concepção de que o fenômeno psicológico se desenvolve na história do sujeito, e não pertence a nenhum tipo de natureza que preexista, já que reflete a condição social, econômica e cultural em que vivem os sujeitos. Falar da subjetividade humana é falar da objetividade em que vivem os homens. A compreensão do mundo interno exige a compreensão do mundo externo, na medida em que são dois aspectos de um mesmo movimento, de um processo no qual a pessoa constrói e modifica o mundo, sendo que ele propicia os elementos para a sua constituição psicológica.

Para se compreender o mundo psicológico desse sujeito será necessário se debruçar sobre a realidade social na qual o fenômeno psicológico se constrói, e ao estudar esse fenômeno, aproximar-se da compreensão do mundo social. Assim, a pessoa só se constitui como indivíduo a partir de suas condições históricas e sociais. Nesse sentido, os fenômenos psicológicos não são reduzidos a sua pura individualidade, já que não podem ser constituídos fora de suas condições sócio históricas.

Motivo para escolha dessa perspectiva

Historicamente, o caráter de atuação da psicologia como profissão no Brasil foi predominantemente voltado para as elites, sendo disponível a quem podia pagar, e caracterizado por uma forma quase sempre individualizante. Isso não ocorrera apenas pela formação desse profissional, mas pelo contexto em que se deu a regulamentação da

psicologia como profissão, que também não permitia a atuação dele em outros setores. (Bock, 2003)

Por esse motivo, surgiu a necessidade de construção de uma psicologia crítica, para que se superasse as condições históricas que levaram a psicologia a produzir perspectivas “psicologizantes”, e quase um esquecimento do olhar social. Nesse sentido, faltara uma prática compromissada com a realidade brasileira, já que havia um olhar naturalizado do fenômeno psicológico, juntamente com a ideia de que o sujeito é o responsável por seu desenvolvimento, formando os elementos ideológicos que caracterizam a atuação do psicólogo. (Bock, 2003)

Então, no Brasil, a perspectiva da Psicologia Sócio-Histórica se desenvolveu, em grande parte, a partir dos trabalhos de Silvia Lane, que sustentada pelo materialismo histórico dialético, preocupou-se em redefinir o campo da Psicologia Social, a partir de novos recursos metodológicos, em um referencial teórico embasado nos princípios epistemológicos diferentes dos positivistas. Buscou então, aplicar uma nova visão às especificidades da realidade brasileira, colonizada, explorada e embasada em desigualdades e injustiças sociais.

O foco dessa perspectiva no Brasil se constituiu em trabalhar para a transformação dos problemas sociais e políticos enfrentados pelos diversos segmentos das camadas populares, através da apreensão do sujeito como um ser concreto, e manifestação de totalidade histórico-social. Para isso foi necessário instituir a recusa ao experimentalismo metodológico, e romper com os modelos reducionistas, universais, essencialistas ou naturais do sujeito/sociedade.

Buscou-se romper com a maneira como os psicólogos concebiam o fenômeno psicológico, naturalizado e existente independentemente das condições nas quais o sujeito vivesse. Não eram integradas, nessa forma de pensar, as condições objetivas de existência do ser humano, já que o fenômeno psicológico seria universal.

O viés tradicional isola o sujeito e sua subjetividade do mundo social, e acaba por isentar as instituições sociais e modos de produção da sobrevivência de qualquer responsabilidade pelos sofrimentos psicológicos existentes. Os problemas e

características do mundo psíquico são explicados unicamente pelo seu próprio funcionamento e movimento (Bock, 2003)

Por essa perspectiva, caberia ao psicólogo curar, adaptar e corrigir o desvio que o sujeito tomou em relação a seu destino psicológico. Indo além do plano aparente, no entanto, tal concepção esconde que esse profissional, em seu trabalho, tem um ideal de sujeito, um ideal de sociedade, não sendo “neutro” em sua posição, como se costuma declarar.

Entende-se a neutralidade como um mito, na medida em que esconde as intencionalidades do psicólogo, seja em sua atuação nas instituições sociais, políticas públicas, clínica ou de pesquisa. Atuar na psicologia requer um olhar e uma forma de trabalhar que necessariamente está pautada em construções sociais, apoiadas em determinados entendimentos do mundo. Eles devem então ser explicitados, e não ocultados, de forma a mascarar o posicionamento e o movimento em meio à realidade, com cada uma das atuações. Ao explicitar isso, pode-se perceber que muitas pesquisas psicológicas que se propõem neutras, na verdade, estão pautadas por um olhar liberal do sujeito/sociedade, que por terem sido naturalizados são camuflados pelo mito da pura neutralidade. É nesse sentido que é importante fazer o resgate histórico do fenômeno estudado, verificando como foi constituído e desenvolvido em meio a determinações históricas e sociais, não havendo em verdade, vieses puramente naturais e tampouco universais.

Essa perspectiva naturalizante e individualizante do fenômeno psicológico, impede que se alcance uma leitura crítica da realidade social e do lugar do sujeito nela.

A psicologia Sócio-Histórica busca romper com esses padrões e complexificar o olhar e atuação na e para a sociedade, sendo usada nesta pesquisa para que se possa trazer o olhar crítico sobre a ideologia da meritocracia, de forma a desmascarar, dentre as possibilidades desse trabalho, o mito da responsabilização total do indivíduo sobre si. Está aí a criticidade epistemológica, que busca desnudar a realidade vestida por aparências ideológicas, por meio da desnaturalização e resgate da historicidade.

Concordamos com Bock (2001) ao afirmar que a Psicologia Sócio Histórica produz conhecimentos com pressupostos que buscam intencionalmente se diferenciar do “tradicional”, na medida em que abandona o mito da neutralidade e objetividade do

positivismo, o enganoso idealismo, colando sua produção à materialidade do mundo e criando a possibilidade de uma ciência que aponta e atravessa a ideologia, lutando para melhores condições de vida.

É por isso que retomar a história da psicologia social pela pesquisa aqui referida, em sua pluralidade e heterogeneidade é essencial para a compreensão e reafirmação dessa perspectiva como modelo teórico e epistemológico, no sentido de romper com as meras reproduções de discursos aparentes, que na verdade, condizem com interesses dominantes.

Tais estruturas se legitimaram a partir de ideologias, que mascaram a realidade para que se dê a promoção da obediência em massa, e produção de corpos dóceis. Pelo contrário, a Psicologia Sócio-Histórica buscou em seus próprios princípios apontar tais mazelas para orientar a transformação social. Está aí a diferença na produção de conhecimento científico. Se uma se debruça sobre questões que se voltam para o funcionamento normal da sociedade, esta questiona de forma ampla e fundamental o funcionamento dessa mesma sociedade.

Para isso, foi necessário desmitificar a neutralidade do pesquisador e resgatar sua intencionalidade, na medida em que é um agente social que também promove construções e transformações sociais. Esse processo pode ser nomeado também como desnaturalização e desessencialização, por justamente, não partir de fatos gerais que regem a sociedade, como se fossem inquestionáveis e dados em qualquer construção histórica.

Retomar a história e complexidade desses processos é fundamental para se verificar origens, desenvolvimento, lutas e contradições inerentes a eles, sendo que se superam e se transformam em um processo contínuo, e assim as sociedades, grupos e indivíduos nunca funcionam de forma estática. Foi por esse despertar que decidi, nesse trabalho, me debruçar sobre a história também das perspectivas teóricas, reconhecendo a Psicologia Sócio-Histórica, e localizando-a em sua criticidade, portanto, sua finalidade de transformação social.

É importante que a prática e pesquisa da psicologia social sejam comprometidas com a realidade brasileira, e retomar as exclusões e perversidades inerentes ao nosso atual contexto histórico para a promoção da transformação social das dimensões objetivas e subjetivas da realidade é fundamental.

Categorias

A fim de delimitar o presente estudo se discorrerá sobre as categorias que pensamos ser necessárias nesta pesquisa, as quais serão discutidas brevemente. São elas: dimensão subjetiva da realidade, significação e trabalho/atividade.

Vale ressaltar, no entanto, que é a noção de historicidade como categoria básica que conduzirá toda a pesquisa que se segue, na tentativa de aproximação da totalidade pelo adensamento de diferentes perspectivas históricas de elementos presentes no fenômeno analisado. Considerando a fundamentação teórica, propõe-se apresentar ora de forma mais macrossocial e ora de forma mais específica a caracterização da dimensão subjetiva dos processos de recrutamento e seleção à luz da meritocracia, produzida historicamente em suas dimensões objetiva e subjetiva.

Dimensão Subjetiva da realidade:

O termo “Dimensão Subjetiva da Realidade”, cunhado por Furtado (2002), busca explicitar que subjetividade e objetividade são construções individuais e coletivas, que se imbricam em um processo de constituição mútua e que resultam em determinados produtos sociais que podem ser reconhecidos como subjetivos (Gonçalves e Bock, 2009). A dimensão subjetiva da realidade se aplica aos fenômenos sociais, e constitui a categoria teórica que reconhece possibilidades de subjetivação pelos agentes e grupos sociais.

Ela é uma categoria elaborada a partir dessa perspectiva crítica da psicologia, por pensar dialeticamente a relação indivíduo-sociedade, que está em constante movimento de transformação e superação. A constituição da subjetividade engloba a atividade, consciência, afetividade e identidade. Ela tem uma dimensão simbólica e fica registrada pela linguagem, podendo então ser comunicada. (Bock, 2007). E, nesse processo, constitui uma dimensão subjetiva da realidade.

Para a Psicologia Sócio-histórica tanto a realidade social se constitui como a síntese de múltiplas determinações (objetivas e subjetivas), quanto a própria constituição do humano é a síntese das relações sociais e históricas que cada sujeito vivencia. Isso quer dizer que o tempo todo as pessoas subjetivam o mundo material e objetivam sua

subjetividade, transformando tanto o sujeito quanto a sociedade a cada experiência vivida (Furtado e Svartman, 2009).

A subjetividade, portanto, é individual, mas se constitui socialmente em um processo objetivo e histórico, e a realidade objetiva também é construída historicamente em um processo dialético entre o plano objetivo e subjetivo. Desta forma, a subjetividade se funda a partir da realidade social, histórica, cultural e econômica e se objetiva nessa mesma realidade.

A dimensão subjetiva da realidade se configura como o conjunto da produção simbólica subjetiva (ideias, crenças e valores) que se constitui a partir das relações de produção e da divisão de classes em determinados contextos sociais e históricos. Isso quer dizer que experiências vivenciadas pelos sujeitos num determinado contexto constituem sua forma de pensar, sentir e agir, sempre de forma mediada, e não imediata (Furtado e Svartman, 2009), constituindo-se como aspectos da subjetividade individual e também como uma dimensão da realidade social que é compartilhada e objetivada.

Por essa perspectiva, a subjetividade, que em seu significado dicionarizado se volta para a expressão da individualidade como exclusividade do sujeito, deixa de ser vista como oposta à objetividade, mas como seu par dialético. Objetividade e subjetividade não são a mesma coisa, mas uma não existe sem a outra, firmando uma unidade de contrários.

A dimensão subjetiva da realidade estabelece a síntese entre as condições materiais e a interpretação subjetiva dada a elas. Ou seja, representa a expressão de experiências subjetivas em um determinado campo material, em um processo em que tanto o polo subjetivo como o objetivo transformam-se (GONÇALVES E BOCK, 2009, p.143).

Nesse sentido, a Psicologia Sócio-histórica não compactua da visão liberal de sujeito, na medida em que a subjetividade deixa de ser vista como algo que precisa ser isolado em pesquisas para não interferir na interpretação da realidade, justamente por compreendê-la como constitutiva dela, ao mesmo passo que se constitui a partir dela.

Subjetividade é aqui entendida como uma possibilidade humana de organizar experiências convertidas em sentidos. É uma dimensão da realidade que

podemos denominar dimensão subjetiva da realidade objetiva. Temos assim a possibilidade de um processo específico, marcado por uma dinâmica em que os sentidos constituem-se a partir de complexas reorganizações e arranjos, em que a vivência afetiva e cognitiva do sujeito, totalmente imbricadas é acionada e mobilizada (Aguilar et al., 2009, p. 63).

A compreensão da dialética subjetividade-objetividade permite, além de uma compreensão sócio-histórica do sujeito individual, a compreensão de fenômenos sociais em sua constituição dialética e em sua dimensão subjetiva.

Essa é uma importante categoria adotada pela pesquisa na medida em que se buscará compreender como se caracteriza a dimensão subjetiva do mercado de trabalho formal à luz da meritocracia, para que se possa aprofundar os estudos da ideologia meritocrática sobre os processos mercadológicos nitidamente marcados na porta de entrada do mundo organizacional.

Significação

Vygotsky (1998) afirma que os “significados” são uma generalização, um conceito embasado nas produções sociais e históricas relativamente estáveis. Como são compartilhados, permitem a comunicação entre os seres-humanos, em um processo no qual vai se constituindo a subjetividade.

Tal estabilidade não significa, no entanto, cristalização. Como os significados são construções coletivas produzidas por seres histórico e socialmente localizados, o mesmo signo pode conter diferentes significados, que variam de acordo com os valores de cada época e lugar.

Já os sentidos são constituídos por elementos simbólicos, cognitivos e afetivos, que ganham contornos específicos, de acordo com o lugar que cada pessoa ocupa. Eles seriam um agregado de todos os fatores psicológicos que surgem na consciência humana como resultado da palavra com significado. Por isso pode-se dizer que se trata de um complexo, fluido e dinâmico (Vygotsky, 1998).

Há aí uma natureza social, histórica e individual, expressando as sínteses afetiva, cognitiva, social e individual por meio da subjetivação dos significados. É então, no movimento de significação que a pessoa coloca algo novo no âmbito social, a partir de

um status criativo, transformando a realidade e a si mesma. O sentido refere-se, portanto, a possíveis necessidades que não vieram a se realizar, mas que mobilizam o sujeito, constituindo seu ser, e gerando novas formas de colocá-lo na atividade. A categoria sentido destaca a singularidade historicamente construída. (Aguilar e Ozella, 2013)

Assim, os signos (palavras) revelam tanto os significados, quanto os sentidos de quem os expressa ou de quem entra em contato com eles. Por isso uma palavra contém tanto o significado social quanto o sentido pessoal em uma constante relação dialética. Essa relação diz respeito aos processos de significação que expressam a configuração única do movimento do sujeito em sua apropriação das relações sociais e históricas a partir de sua atividade.

O processo de significação “é a atividade mais geral e fundamental do ser humano, a que diferencia em primeiro lugar o homem dos animais do ponto de vista psicológico” (VYGOTSKY, 1995 p.84).

Vale ressaltar ainda que a partir do movimento em que se atribui sentidos e significados às atividades humanas com mediação da linguagem, o sujeito, como ser social, passa a construir sua consciência.

Como descrito anteriormente, a subjetividade apresente uma trama complexa constituída a partir das vivências do sujeito nos contextos sociais em que vive. Seria por meio da dimensão do sentido que teríamos acesso aos espaços da subjetividade, havendo a possibilidade do resgate de suas experiências.

Nesta pesquisa trabalhar-se-á a caracterização dos processos de recrutamento e seleção através dos processos de significação advindos da fala dos recrutadores do mercado formal e da linguagem encontrada em dispositivos midiáticos. A metodologia de análise, por meio da elaboração dos núcleos de significação a partir das entrevistas será mais bem descrita em capítulos posteriores, mas pode-se afirmar que será explorada a palavra como síntese de significados compartilhados e sentidos pessoais.

Trabalho e Atividade

O trabalho é uma categoria central na constituição do sujeito/sociedade, pois, pelo fundamento marxista o ser-humano transforma a natureza para que possa sobreviver,

constituindo a sociedade e sendo constituído por ela. Assim, foi pelo trabalho e a partir do trabalho que o ser humano se diferenciou dos outros animais e constituiu a si mesmo e à humanidade. Segundo Engels, “o trabalho é condição básica e fundamental de toda a vida humana a ponto de podermos afirmar que o trabalho criou o homem.” (Engels, 2004, p.11)

É a partir do trabalho que se dá a atividade humana, é nele que materializamos nosso momento histórico, produzimos nossos signos e símbolos. Pode-se dizer, portanto, que o trabalho é a categoria fundamental para a práxis transformadora, pois é nele que se realiza o sujeito ativo, já que é no “fazer” que se regula, medeia, e controla seu metabolismo com a natureza. Nesse sentido, ao atuar e modificar a natureza externa ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. (Marx, 2010)

Vale ressaltar que a grande diferença entre a atividade humana e a atividade animal, é a capacidade de elaborar mentalmente, planejar, produzir e utilizar instrumentos como mediadores de suas ações, capacidade desenvolvida exatamente a partir do trabalho em relações sociais. É por isso que Vygotsky (1991) afirma que foi através da atividade intencional de transformação da natureza que o ser humano foi adquirindo o reflexo consciente da realidade e, portanto, foi desenvolvendo as funções psíquicas superiores.

As sociedades foram encontrando, criando, produzindo e recriando recursos que possibilitassem suas ações, buscando facilitá-las. Quando um sujeito trabalha transformando a natureza para satisfazer suas necessidades, faz isso de forma objetiva e material e também consciente, intencional, direcionada a determinado objetivo. Ele terá capacidade de produzir pensamentos a partir de suas ações, registrando, aprimorando incorporando cada vez mais suas experiências anteriores. Assim, ele vai adquirindo capacidade de planejar novas ações. Entretanto, tal possibilidade posta para cada indivíduo só é possível no processo social, em que os registros das experiências ocorrem e são socializados. Em outras palavras, trata-se de uma possibilidade do sujeito individual que só se configura no processo de vida social.

Dessa forma, a atividade e consciência estão intimamente ligadas numa relação dialética, sendo que a consciência é a maneira como o indivíduo conhece e interpreta o mundo, constituindo suas formas de pensar, sentir e agir. Então, a consciência se constitui a partir

de um complexo sistema que estabelece os nexos entre o mundo interno (psiquismo) e o mundo externo (social), e garante ao humano a compreensão de si e do mundo. Ela pode ser considerada a forma como o sujeito se apropria do mundo.

Já a atividade seria a maneira como o sujeito se relaciona e interfere no mundo, pois transforma a natureza e a si mesmo. Esse processo de produção cultural, social e pessoal tem como um dos elementos constitutivos os significados. Por esse motivo a atividade humana é sempre significada. Isso quer dizer que todo agir humano realiza uma atividade externa e uma interna ao mesmo tempo. Os significados construídos geram sentidos, como expressão da vivência e constituintes da subjetividade, pautados em afetividade e cognição que se dão em sujeitos singulares e históricos ao mesmo tempo. (Furtado e Svartman, 2009).

Nesse sentido, o sujeito em sua dimensão singular passa a ser constituído pelo mundo na formação da consciência, e a constituir o mundo por meio da atividade, que o tempo todo transforma o mundo. Assim, imbricam-se os processos sociais e individuais em toda a história humana, não sendo possível falar de um sujeito sem falar da sociedade que o constitui, nem da sociedade sem falar dos sujeitos que a fazem também.

Outra peculiaridade do trabalho humano é seu caráter de atividade comum e coletiva, já que é originariamente social, havendo uma divisão técnica nas próprias funções do trabalho. Isso interliga os participantes entre si, e seria mediado pela comunicação. (Leontiev, 1978)

Esse processo dialético de transformação da natureza, que através do trabalho constitui o ser humano enquanto ser social, constitui também a sociedade. Isso mostra como a sociedade é construída historicamente, e podemos afirmar sua realidade sócio-histórica, havendo diversos sentidos e significados que vão sendo constituídos nos atos coletivos de produção (Furtado e Svartman, 2009).

Além disso, para esta pesquisa é importante ir além do entendimento apresentado, e verificar como o modo de produção especificamente capitalista inverte a lógica de realização humana das necessidades, pois o trabalho ganha um aspecto mais perverso ao se tornar explorado, forçado e alienante. O resultado deste trabalho é o lucro de outra pessoa, de uma classe dominante, obtido a partir da mais-valia. (Marx, 2010).

Nesse sentido há uma extração máxima da força de trabalho, bem como sua venda e sua submissão ao lucro de quem a compra. A realidade alienante, o fetiche da mercadoria, a ilusão de que é o consumo que realiza o ser humano, reconfiguram o trabalho no capitalismo. (Antunes, 2015).

Dessa forma, o trabalho na sociedade capitalista perde o seu sentido real, pois deixa de ser a fonte de realização humana para ter um caráter forçado, explorado e estranho ao trabalhador. No mundo capitalista o trabalho é meio de vida, e o trabalhador não pode planejar a sua produção, já que está submetido à lógica de obtenção de lucro. A própria passividade e externalidade do fazer em que o trabalhador é colocado fere o essencial da vida humana, como sua capacidade de planejamento livre, consciente e criativo (Furtado e Svartman, 2009).

Assim, a atividade no capitalismo é realizada sob coerção e ameaça, não mais com um caráter de realização e sim de mortificação e de sacrifício. Isso repercutirá em aspectos psicossociais que passam a ganhar forma e reprodução nas relações sociais cotidianas. (Marx, 2010).

Na sociedade capitalista é o dinheiro que medeia o desenvolvimento das necessidades humanas, passando a serem supridas através do consumo. “O trabalho perde seu caráter concreto, ele se torna meio de sobrevivência, de aquisição de dinheiro, para que, então, necessidades humanas possam ser desenvolvidas e satisfeitas”. (Furtado e Svartman, 2009, p.91).

A Psicologia Sócio-histórica compreende o trabalho desta maneira, ou seja, como atividade essencial para o desenvolvimento das sociedades e do ser humano e, ao mesmo tempo, como fator de alienação na sociedade capitalista. Esse entendimento é importante para que se possa compreender o desenvolvimento histórico dessa sociedade, e suas expressões que perpetuam a precariedade do trabalho para as camadas menos privilegiadas da sociedade e dos países periféricos no capitalismo, como é o caso do Brasil, estabelecendo na divisão de classes uma relação de dominação e manutenção da desigualdade social.

Será ao contexto de trabalho constituído na sociedade capitalista que esta pesquisa se aterá, voltando-se especificamente para o tipo de trabalho previsto em legislação a partir da formalidade, mas que necessariamente abrange pluralidade de classes sociais, já que estas expressam a materialidade vivida por cada grupo social, e dialeticamente, constituem a dimensão subjetiva da realidade desses grupos.

Capítulo 2 – Modo de produção Capitalista Neoliberal e suas Contradições

Capitalismo e Liberalismo

Para que se compreenda a instauração e perpetuação da meritocracia, é necessário retomar a história da ascensão do capitalismo e, portanto, dos valores liberais advindos da própria estruturação desse sistema sócio-político.

Sabe-se que o feudalismo se configurava pela rígida estratificação social entre o clero, a nobreza, e os plebeus. O que definia a cada um o seu lugar era o próprio nascimento e perpetuação social por hereditariedade.

Nesse cenário, apesar da burguesia estar na base da pirâmide social, havia certa especificidade nesse grupo. Eles foram as figuras que passaram a viver pelo valor monetário em pleno feudalismo, quando nem ao menos havia uma moeda unificada. Esses atores sociais passaram a enriquecer, e buscaram superar a condição social posta. O único meio para isso seria a revolução. Não obstante, para consumá-la, foi necessário reunir outros atores sociais, que não somente a burguesia, mas pertencentes à mesma base piramidal, para unir forças e transformar de forma estrutural a sociedade em que viviam até então.

Aponta-se aqui o movimento dialético, descrito anteriormente, no sentido da contradição sempre estar presente em todos os processos, de modo que, quando se chega ao ponto daquilo que estava posto não se sustentar mais, há a superação do instituído. Isso quer dizer que a perpetuação daquela sociedade continuou até que a própria contradição dela não se sustentou mais, e houve a superação do Antigo Regime.

Agora as pessoas não tinham mais seu lugar social determinado pela nascença, e cada um seria livre para fazer seu próprio destino. Todos são iguais em termos de possibilidade para ascensão, já que não estão mais determinados pelo próprio nascimento, e sim condicionados ao próprio esforço e capacidade. Essa ruptura de paradigma funda certa concepção de justiça, já que, a rigor, o resultado do lugar social que aquele sujeito ocupa seria proporcional ao seu mérito, que em uma fórmula, melhor descrita posteriormente, seria a soma da capacidade e do esforço daquele indivíduo.

O Novo Regime que nasce com as Revoluções burguesas se pauta no ideário de liberdade, igualdade e fraternidade. Como será melhor explicado adiante, esses valores representam o liberalismo em sua relação com o capitalismo, como sua ideologia principal. Concordamos com Gonçalves (2007) que esses três valores podem até aparecer como premissas óbvias, mas devem ser analisadas historicamente no sentido de quem as produziu, sua finalidade e contradições.

A contradição de igualdade, no contexto do liberalismo, é que cada um tem interesses próprios e individuais, o que gera pluralidade de movimentos, muitas vezes opostos, no sentido de como a sociedade deve se estruturar.

A liberdade, por essa perspectiva, é liberdade de ser diferente do outro e poder se manifestar em relação a isso. Sua contradição se pauta na liberdade de existência como “peça do sistema”, ou seja, como consumidor e produtor (de bens materiais ou não, desde que haja geração de renda). Nesse sentido, modos diferentes de existência que não se “encaixem” nessa premissa são marginalizados e excluídos, como os nomeados popularmente por “vagabundos”, “nóias” e “bandidos”.

Ainda essa importante contradição que se pauta nos valores fundamentais de liberdade, como premissa fundamental para garantia da democracia, também é contradita na exploração do trabalhador. Ele, a rigor, tem liberdade de procurar emprego, mas não tem liberdade para existir sem o capital, nas condições de pertencimento a essa mesma sociedade. Logo, este sujeito está preso às leis de mercado (Aguiar e Bock, 2016).

No entanto, as diferenças entre os sujeitos seriam resolvidas pela fraternidade. Esse valor serviria para mascarar diferenças, com a função de homogeneizar valores e suprimir conflitos, pela ideia de que as disparidades podem ser resolvidas amigavelmente, o que inibiria outra possível revolução, no sentido de transformação profunda e estrutural para outro funcionamento sócio-político.

Vale ressaltar que toda essa mesma lógica liberal que promete o bem-estar coletivo, tem contraditoriamente seu valor central pautado no individualismo, cuja premissa é que cada indivíduo é um ser moral que possui direitos pelo fato de exercer a condição humana. A

ideia central, então é de que há igualdade e fraternidade entre todos, havendo liberdade e direito à propriedade privada e segurança (Bock, 2007)

Aqui também cabe lembrar que quem cunha esses valores é a classe burguesa, mas que são difundidos como valores partilhados por todos. Esse movimento busca novamente ocultar diferença de classes, e para isso propaga-se o valor meritocrático. Se todos são iguais, todos têm potencialidade para alavancar recursos. Então por essa ideologia, o que causaria a diferença entre os membros da sociedade não seria a estruturação capitalista que visa acumular bens, mas sim o esforço individual de cada um. (Gonçalves, 2007)

Além dessa básica compreensão social, vale pincelar o funcionamento econômico dessa nova sociedade para que compreendamos, ainda que de forma rudimentar, a estruturação da alocação de recursos econômicos, que vai acabar configurando a materialidade dos grupos sociais.

Verificamos então que o capitalismo se fundou no Novo Regime instituído, e tem como objetivo básico a acumulação de capital do agente econômico (seja a pessoa física, o Estado ou a Instituição privada). A ideologia da perfeita regulamentação de mercado através da livre concorrência é necessária para que se oculte as contradições desse mesmo sistema.

Segundo Spínola (2007), o liberalismo é a ideologia fundamental do capitalismo. O liberalismo, como teoria social, econômica e política se constitui por esses valores burgueses, embasando-se nos ideais de liberdade individual e mercantil e nos direitos mercadológicos iguais, na tentativa de garantir a livre concorrência no mercado. Por essa lógica, o Estado deve ser enxuto e o individualismo deve prevalecer frente ao coletivo, para que cada um possa exercer essa suposta liberdade.

O liberalismo supõe um estado de equilíbrio econômico permanente, resultante de uma situação na qual o bem-estar coletivo é maximizado quando cada indivíduo age em prol de seu próprio interesse econômico. Segundo essa visão, o mercado se regularia por si, pois se houver a livre concorrência, se geraria um equilíbrio capital perfeito, o que não quer dizer igualdade de renda entre todos.

Essa autorregulação se baseia na lei de oferta e demanda. Se um produto tiver muita oferta e pouca demanda ele reduzirá seu custo e vice e versa. Por esse pressuposto o próprio mercado se regularia no que diz respeito à produção e preço, ou seja, o preço dos produtos sempre irá se regular conforme a maior ou menor oferta do momento e segundo o aumento ou decréscimo da procura (Spínola, 2007).

O trecho abaixo busca explicar como funcionaria a lei da oferta e demanda que teria como consequência o perfeito equilíbrio entre produção e consumo:

O conceito de equilíbrio econômico pode ser entendido pela “Lei de Say”, segundo a qual não poderia ocorrer escassez de poder de compra no sistema econômico. Primeiramente porque o processo de produção capitalista é também o de geração de renda (salário, lucros, aluguéis etc.) e, portanto, de criação de fonte de financiamento da demanda; e segundo, porque dada a existência dos mecanismos automáticos dos mercados livres, os movimentos de ajuste espontâneos de salários, preços e juros garantiriam que os níveis de demanda não ficassem permanentemente aquém dos níveis de produção e de pleno emprego. Em outras palavras a oferta seria sempre igual à demanda. (SPÍNOLA, 2007, p.03)

Por esse pressuposto, ainda segundo Spínola (2007), se houver aumento do desemprego, ou elevada variação de preços, o próprio mercado se auto regularia e a crise seria superada. Nesse sentido não haveria desemprego involuntário, pois só ficariam fora do mercado de trabalho aqueles que não aceitassem trabalhar no nível de salário oferecido.

É válido ressaltar, no entanto, que tal premissa teórica se opõe à história sociopolítica dos países capitalistas, seja pelas inúmeras crises que países centrais e periféricos passaram, por meio de taxas elevadíssimas de desemprego, e logo, pela mesma ausência de renda, fome e misérias de um número expressivo de pessoas. Ainda, se é possível descrever crises de países que sentiram grandes quedas em seu processo econômico em determinados períodos, não se deve esquecer dos países historicamente marginalizados pela colonização eurocêntrica e, portanto, com altos índices de desemprego, informalidade e pobreza da maior parte da população.

Se antes o mundo garantia determinado lugar para cada um por sua nascença, agora seria necessária a exploração da matéria prima e venda, e os atores sociais agora seriam produtores e consumidores (Gonçalves, 2007).

A noção de sujeito produzida pela modernidade é exemplo dessa relação. O homem que surge com o advento do capitalismo, o indivíduo livre, é sujeito de sua vida. O desenvolvimento das forças produtivas capitalistas põe em relevo o indivíduo, como possuidor de livre-arbítrio, capaz de decidir que lugar ocupar na sociedade. Isso é possível já que a nova sociedade se abre como mercado no qual todos podem vender e comprar em função de seus próprios talentos. A necessidade de se produzir mercadorias impõe aos homens uma participação na sociedade na forma de indivíduos, produtores e/ou consumidores de mercadorias. (GONÇALVES, 2007a, p. 39).

Nesse paradigma assume-se a condição de poder ser, pensar e fazer como indivíduo, e para isso seria necessário escolher. Quando o indivíduo escolhe dentre várias possibilidades, diferencia-se dos outros que escolheram outras coisas. Isso aos poucos vai gerando uma noção de individualidade, ou seja, aquilo que sou eu e não o outro, aquilo que é meu e não do outro. É dessa forma que capitalismo e individualização se fundam, se constituem e se alicerçam um ao outro, de forma a se homogeneizar.

No entanto, foi a partir da noção de diferenças individuais que o liberalismo, inerente ao capitalismo, passa a produzir sua própria defesa para justificar as desigualdades sociais, já que a sociedade é construída pelo princípio de igualdade, e, portanto, deve se apresentar igualitariamente a todos. Nesse sentido, Bock (2007) afirma que como cada um é diferente, cada um usaria ou desperdiçaria suas próprias capacidades pela potencialização ou mau uso de seus próprios esforços. Está aí a premissa meritocrática imbricada nos valores liberais.

Com essas ideias de igualdade natural entre os homens, o liberalismo propiciou o questionamento das hierarquias sociais e das desigualdades características do período histórico do feudalismo. Ao homem deveriam ser dadas as melhores condições de vida para que seu potencial natural pudesse desabrochar. Diante das enormes desigualdades sociais do mundo moderno, o liberalismo produziu sua própria defesa, construindo a noção de diferenças individuais decorrentes do aproveitamento diferenciado que cada um faz das condições que a sociedade “igualitariamente” lhe oferece. (BOCK, 2007a, p. 20).

Mas não se deve esquecer que a despeito da “igualdade” de direitos entre os sujeitos, o maior objetivo do sistema capitalista para a manutenção de seu funcionamento é acumulação de riqueza. Devido à globalização e tecnologia, pode-se transformar as

maneiras de se produzir no plano aparente, mas se mantém a exploração máxima de recursos, sejam eles naturais ou humanos, para a obtenção do lucro. Para isso, é necessário criar cada vez mais necessidades e produtos, aumentando a produção e, portanto, a acumulação de riqueza. Por essa lógica, como aponta Spínola (2007), para se acumular capital, as organizações buscam reduzir salários, e havendo menos dinheiro disponível, o consumo passa a ser menor, e a produção também. Isso funda uma grande contradição no sistema capitalista, e amplia a desigualdade, já que a mesma quantidade de capital se acumula em determinado nicho, sobrando migalhas para serem divididas entre a maior parte da sociedade.

Esta questão constitui-se numa grande contradição do sistema capitalista. Para não haver estagnação, o processo de acumulação de capital deve ser contínuo, ou seja, é preciso que haja reinvestimento constante do excedente econômico para manter a geração de lucro. Para que isso ocorra, as empresas tendem a reduzir a proporção dos gastos com salários em relação aos custos com capital fixo. Acontece que os salários vão perdendo poder de compra no sistema como um todo, o que se reverte em contração da demanda e queda na taxa de lucro das empresas. (SPÍNOLA, 2007, p.04)

Gonçalves (2010) complexifica a questão aqui posta ao delinear os limites dessa teoria pela crescente organização de monopólios, que acaba minando a livre concorrência de mercado. Além disso, ao se separar produção de consumo, desconsiderou-se questões relativas à força de trabalho ou distribuição de renda. Compreende-se, dessa forma, que na própria estruturação da sociedade capitalista não é possível que todos os trabalhadores tenham emprego, ou que tenham sucesso na vida autônoma. Entende-se por sucesso aqui, o sucesso financeiro, tanto pelo acúmulo de capital, quanto pela possibilidade de se acessar determinadas oportunidades pela condição de ter dinheiro.

O que ocorre é que no funcionamento do sistema capitalista, é o excedente que limita a produção, e a venda competitiva que delinea a distribuição de lucro, mas ela não está atrelada à real necessidade de consumo, e sim à possibilidade aquisitiva de compra do consumidor. Essa lógica legitimaria as disparidades sociais que são compreendidas ideologicamente como naturais e inerentes ao mérito de cada um e ocultaria a perversidade desse sistema produtor de desigualdade.

Nos debruçaremos agora, na constituição do neoliberalismo em meio aos fatos aqui discutidos, bem como as possibilidades de subjetivação pelos mecanismos ideológicos deste, em meio à meritocracia aí imbricada.

Neoliberalismo

O neoliberalismo se constitui pelas premissas liberais, com mudanças importantes, representativas da contemporaneidade do capitalismo. O termo foi cunhado no Colóquio Walter Lippmann em 1938 em uma reunião de acadêmicos, mas passa a ser mais replicado na década de 1970, através da Escola Monetarista do economista Milton Friedman, nos Estados Unidos, mediante a crise que atingiu a economia mundial pelo intenso aumento no preço do petróleo. O cerne da doutrina defende a não participação do Estado na economia e total liberdade de comércio pelo livre mercado, prometendo, com isso, garantir o crescimento econômico e o desenvolvimento social de um país (Spínola, 2007). Ele costuma ser comumente associado a conjuntos de políticas que privatizam propriedades do Estado e também os serviços públicos, havendo uma redução do Estado social, estreitamento do mundo do trabalho e desregulamentação do capital (Brown, 2019).

Pensadores neoliberais acreditavam que o que desencadeou a crise do petróleo foi o poder excessivo e nefasto dos sindicatos no movimento operário, que desestabilizava as bases de acumulação capitalista com suas pressões reivindicativas para aumento de salários, e por sua pressão, que consideram parasitária, de que o Estado aumentasse cada vez mais os gastos sociais. Segundo eles, esse processo reduziria o lucro das empresas e desencadearia os processos inflacionários (Spínola, 2007).

Os autores neoliberais afirmam, portanto, que o Estado é o principal responsável por anomalias no funcionamento do mercado livre, porque o seu grande tamanho e atividade constroem os agentes econômicos privados. Daí a defesa da diminuição e desburocratização do Estado; da privatização de empresas estatais; da ênfase na globalização pela livre circulação de capitais internacionais, abertura a multinacionais, rejeição ao protecionismo econômico; da diminuição dos impostos e do aumento de produção, sendo que a base da economia deve ser formada por empresas privadas.

Concordamos, no entanto, com Gonçalves (2010) ao afirmar que

(...)o neoliberalismo se configura como um liberalismo empobrecido e muito mais perverso porque abre mão até mesmo daquele indivíduo livre e igual a outros que o liberalismo proclamava, na medida em que aceita como inexoráveis, mais do que naturais, as leis de mercado e a desigualdade (GONÇALVES, 2010, p.52).

Dessa forma a máxima de mais mercado e menos Estado acabou contribuindo para o aprofundamento das desigualdades sociais, melhor descritas posteriormente, já que a lógica de maior acúmulo de capital é o que impera, a despeito de uma melhor distribuição de renda. Os valores individualistas, mais exacerbados aqui, se contrapõem à própria noção de direitos sociais, que sem a devida luta, tendem a se enfraquecer pela lógica meritocrática de que todos podem acessar a tudo.

Analisaremos a diante, as modalidades de subjetivação advindas do neoliberalismo, bem como suas complexidades e contradições.

Concordamos com Brown (2019) que o neoliberalismo se manifesta como uma nova racionalidade política, pois os princípios do mercado se tonam princípios do governo, circulando também em instituições e entidades de toda a sociedade. Nesse sentido, todo governo é para os mercados e pelo princípio dos mercados, ao mesmo tempo que os mercados são construídos, viabilizados e amparados por instituições políticas. Assim, os sujeitos que vivem nesse regime não mais trocam e buscam satisfazer suas necessidades, mas agora competem e aprimoram seu eu, reduzido ao capital humano. Isso quer dizer que se transformam em peças do sistema, destinados a trabalhar para o acúmulo de capital. Essa sociedade individualista e não emancipada leva cada vez menos em consideração a ética ou a política.

No neoliberalismo, haveria também uma mistura tóxica do niilismo, fatalismo e ressentimento, atacando-se o político e o social, e havendo a valorização do mercado e da moral. O niilismo não produziria os fins dos valores, e sim a desvalorização dos valores, que são desatracados de seus fundamentos. Os valores fundamentais, como a democracia, verdade, responsabilidade ou razão, não desaparecem à medida que perdem seus fundamentos, mas se tonam triviais, superficiais, fungíveis e de fácil instrumentalização. Isso vai gerando uma espiral infinita que molda a cultura e a subjetividade política (Brown, 2019).

O dado economicista do neoliberalismo acelera ainda mais o niilismo da nossa era pelo alastramento do empreendedorismo, monetização e financeirização de todos os aspectos da vida humana. Conforme os sujeitos neoliberais vão se tornando capital humano, seu íntimo vai sendo constituído da mesma maneira, naturalizando o que Brown (2019) chamou de “venda da alma”. A sociedade, imersa nos prazeres e estímulos da mercadoria capitalista e com a experiência de negligência social e política, aceitaria cada vez mais os crimes e escândalos dessa mesma sociedade (como a própria perversidade da monetização total do sujeito).

Além disso, a desigualdade social também se apresenta pelo fato de não haver quase nenhuma atividade da vida humana que não seja estriada por classes e que tenha acesso que não dependa do dinheiro. O dinheiro passa a determinar as experiências objetivas e subjetivas dos sujeitos, em seus corpos e suas mentes, todos os dias de suas vidas. Ele determina se, do que e quantas vezes a pessoa irá se alimentar; se, onde e como morará; como vai se vestir, como se locomoverá e em quais condições se transportará; e como vai se portar e se relacionar com outros.

Essas experiências são cada vez mais intensificadas à medida que se privatiza o público (parques, transportes, eletricidade, entre outros), pois agora aquilo que era direito passa a ser mercadoria e, portanto, passível de ser comprado. Por isso, pode-se dizer que no contexto neoliberal, vive-se em uma cidade-mercadoria. Morar na cidade seria um direito, mas privatizam-se serviços da ordem de sobrevivência (moradia, luz, água, transporte, educação, saúde e previdência). Isso transformaria a lógica de sujeito como cidadão e ser de direitos, para o indivíduo-consumidor.

Então a condição de consumidor antecede a de cidadania. O ser e ter se equivalem, e há a ilusão da escolha, pois parece que o sujeito pode decidir sobre sua própria vida no âmbito individual, mas ela está enredada pela lógica do consumo e estruturas sociais que o determinam. Por essa mesma lógica, o Estado deve regular minimamente a sociedade, pautando-se na livre lei de mercado. Esses valores reconhecem a propriedade privada, as riquezas pessoais como aspectos que compõem o sujeito, e não os sujeitos que compõem a sociedade.

É nessa medida que se torna necessário que se consuma o tempo todo, pois é através do consumo que o homem se torna cidadão e ganha pertencimento à realidade. E nesse

sentido, concordamos com Furtado e Svartman (2009) em que os objetos de consumo perdem rapidamente seu poder de sedução, e a humanidade passa a enfrentar essa contradição, na medida em que ao necessitar dos objetos, esses perdem seu poder valorativo e são substituídos por novos objetos feiticizados, de forma contínua e repetida.

Nesse sistema, há ainda a ideologia da eficiência e racionalidade do mercado econômico em detrimento da incompetência e falência do Estado. A meritocracia sustenta esse pilar na medida em que o cidadão-trabalhador passa a comprar seus direitos. Reduzem-se aqui os direitos trabalhistas, os benefícios sociais e reforma-se a previdência para que a lógica mercadológica tome a frente. (Gentili e Sader, 2008).

Assim, nessas condições, a maioria dos sujeitos, se aglomeram em longas filas de espera, buscando comprar a própria saída pelo sofrimento produzido socialmente e sintetizado nos próprios corpos. Essa desigualdade, carregada de suas expressões de dominação, tem em seu âmago a possibilidade da emergência do ressentimento, rancor, da humilhação, e da vingança (Brown, 2019).

Isso quer dizer que a privatização e legitimação da desigualdade tornam as injustiças ainda mais perversas e mais presentes na vida cotidiana do que em qualquer outro momento histórico, até mesmo o próprio feudalismo. Isto porque nos acostumamos com os preços dos serviços, com os diferentes acessos à educação, saúde e moradia, nos tornando ainda mais feudais do que democráticos em nossa própria subjetividade (Brown, 2019).

Além disso, para além da legitimação da desigualdade, da apropriação privada dos meios comuns e da subversão da visão democrática, existiria uma outra ordem de privatização. A autora explicita que a familiarização e a cristianização são extensões da esfera “pessoal e protegida”, valores cernes do neoliberalismo. Os valores presentes nessas instituições, como hierarquia, exclusão, fé, lealdade, homogeneidade e autoridade, ganharam legitimidade como valores públicos, moldando a cultura atual e os valores mercadológicos. A própria ideia de nação como propriedade familiar parece ser alimentada por essa mesma lógica, havendo um afastamento de uma ideia de nação verdadeiramente pública e democrática.

Esta expansão da esfera pessoal e protegida em nome da liberdade, não só assegura as desigualdades, como gera uma “ética” de nação que rejeita a ordem plural, pública e democrática em nome da ordem privada, familiar e homogênea.

Tal condição é ainda mais intensificada na expressão máxima do niilismo contemporâneo, através da desesperança que o ser humano passa a sentir sobre si (sujeito/sociedade). Perdeu-se a fé na humanidade, tanto por ela ter trazido uma miséria sem precedentes, como por ter trazido o planeta à beira da destruição. Perde-se a fé em nossa própria criação, como se ela agora fosse infundada e incontingente. Aprendeu-se a temer a sociedade, perder o amor e a reverência por ela (Brown, 2019). Esse afeto desesperançoso atua na manutenção do status quo, na medida que se perde de vista o sujeito ativo que atua na história o tempo todo.

Além disso, foi evidenciado que, como o individualismo é fundamental na sociedade neoliberal, fragmenta-se a consciência de classe, que é substituída e totalizada pela “consciência de eu”; ou seja, há menor identificação coletiva e baixo engajamento na luta para transformações sociais, já que há o entendimento de que a responsabilidade total pelo sucesso ou fracasso é pessoal. Nessa perspectiva, a autoajuda é bastante valorizada, pois proclama a autossuficiência para a felicidade pessoal e hedonismo, através da racionalização em detrimento das emoções. Por esse motivo vive-se o valor do marketing de si mesmo, em que as aparências de sucesso antecede qualquer vestígio de fracasso pessoal. Nesse sentido, há necessariamente a capitalização de todos os aspectos da vida humana, e supervalorização do trabalho, inerente à identidade do sujeito neoliberal. Todo esse contexto gera formas de relações pautadas no mercantilismo, egocentrismo, competição, alheamento e coisificação (Abrantes e Enéas, 2018).

Sabe-se ainda, a partir de pesquisa de viés clínico (Abrantes e Enéas, 2018), que alguns dos traços marcantes da contemporaneidade neoliberal brasileira são a voracidade da vida laboral/acadêmica, caracterizada pela exigência de se produzir cada vez mais e pensar menos. Isso reforçaria o esgotamento dos sujeitos, já que passam a se relacionar com pressões sociais inatingíveis. Nesse sentido, o sujeito neoliberal pode se reconhecer em débito constante, identificando-se com o insuficiente.

Para aprofundarmos a discussão das condições objetivas e subjetivas que constituem o neoliberalismo na direção dos objetivos deste trabalho, buscaremos a seguir, nos

debruçarmos sobre a seguinte pergunta: *Como a meritocracia e o neoliberalismo se constituem?*

Para além da dinâmica de consumo, podemos pensar nas contradições capitalistas voltadas ao merecimento propriamente. Tendo como definição de meritocracia, mais bem descrita nos próximos capítulos, a recompensa merecida pelo esforço e/ou capacidade de alguém, podemos perceber que ela se associa a um sistema de seleção baseado em uma lógica administrativa que busca premiar e contemplar quem merece em detrimento de quem não merece. Essa lógica aponta para uma dinâmica competitiva entre indivíduos ou grupos, por isso, para ser recompensado não bastaria ser “bom”, mas “o melhor” segundo os critérios impostos. A lógica competitiva contradiz a lógica cooperativa, o que vai ao encontro do contexto neoliberal, que necessariamente fragmenta as sociedades e coletividades em micropartículas voltadas a si mesmas, e perpetua manutenção do status quo, pelo óbvio enfraquecimento e invisibilização da dimensão coletiva e social.

Então, concordamos com Barbosa (2014) que a ideologia da meritocracia estabelece a competição onde não existia, e passa a ser injusta, porque não reconhece e retribui o trabalho de todos, sendo uma nova forma de exploração e exclusão. Isso é evidenciado quando o discurso meritocrático se impõe como um estímulo, um instrumento para se fazer mais e melhor, pois os indivíduos se sentiriam recompensados pelos esforços despendidos e gratificadas pelo seu reconhecimento público.

Assim, a meritocracia parece esgotar a explicação de que as pessoas merecem alguma recompensa em detrimento de outras porque se sobressaíram em alguns critérios. No entanto, sua real função é perpetuar o funcionamento do sistema econômico vigente, dificultando transformações. É importante que os corpos pertencentes a esse sistema sejam dóceis na aceitação desses valores para que possam produzir e alimentar a engrenagem macrossocial de acúmulo de capital e como consequência, amplia-se a desigualdade social.

Esses sujeitos, alienados em alguma medida pela fragmentação da consciência forjada aos moldes capitalistas, se relacionarão com a realidade a partir do que aparenta, de como se mostra, e não com a realidade em si, tal como é, com suas contradições e movimento constante. Esses esquemas, alicerçados nas diversas instituições dessa sociedade, sejam

elas familiar, escolar, ou de trabalho, afetarão diretamente a constituição da singularidade do sujeito. Ele precisa crer que suas competências, através do trabalho duro, o levarão a uma “vida de sucesso”.

É a partir dessa crença que o sujeito vai se relacionar com o mundo, e se comportar a partir da lógica da eficiência. Quando os membros da sociedade agem por essa perspectiva, garante-se uma produção elevada, favorecendo a acumulação de capital e acarretando o bom desenvolvimento do sistema. Em paralelo, se dá a exaustão dessas pessoas, além da frustração da maioria que não consegue a recompensa, mas entendem que não “mereceram”, já que são insuficientemente competentes.

O discurso meritocrático se pauta na ideia de que a zona de conforto é gerada pela falta de cobrança de resultados, devendo haver consequências negativas para aqueles que não entregam o previamente estabelecido ou que não fazem cada vez melhor. Ter sistemas que mensurem adequadamente o que deve ser feito é fundamental, segundo essa ideologia. Isso quer dizer que pelo viés meritocrático se acredita que, se não houver um sistema de recompensa e punição a partir da entrega de cada um, todos fariam o mínimo possível (Barbosa, 2014).

A crítica a esse posicionamento é que a meritocracia pode ser uma ameaça que promove a competitividade extenuante, levando a exaustão e sentimento de fracasso individual, já que sempre haveria vencedores e perdedores. Isso acontece porque o próprio sistema não pode comportar o que promete: “bons resultados para bons trabalhadores”, já que apenas “os melhores” seriam premiados, e não todos os bons.

No entanto, para que haja a manutenção do status quo, as condições de exploração são maquiadas pela premissa da igualdade. A igualdade social aparece como igualdade de oportunidades ou mesmas condições iniciais para todos, apesar dos indivíduos pertencerem a grupos sociais com diferenças econômicas, sociais e raciais que tornam as condições de partida desiguais. Mas pouco se olha para a desigualdade por esse viés. A premissa que costuma justificar as disparidades sociais tem maior base na ideia de que há diferentes competências de cada um. Isso levaria a resultados distintos, mas necessários para a própria dinâmica da sociedade capitalista, legitimando as disparidades sociais pelo véu da meritocracia.

É por isso que concordamos com Barbosa (1996) quando afirma que a meritocracia apenas reforça o sistema que privilegia os mesmos privilegiados e exclui os mesmos excluídos. Isso, no entanto, se dá de uma forma paradoxal, uma vez que diferentes classes sociais estão submetidas a essa mesma lógica.

Para compreendermos agora como se apresentam essas classes e grupos sociais no Brasil, e nos aprofundarmos nas consequências intrínsecas ao neoliberalismo, nos debruçaremos na temática da desigualdade social e de como a meritocracia configura esses cenários de disparidades.

Meritocracia e Desigualdade

Nesta pesquisa, consideramos o eixo de classes sociais para se discutir desigualdade social no Brasil, buscando fidelidade à epistemologia adotada, já que a sociedade de classes se opõe ao ideário de sociedade liberal. Compreende-se que estão imbricados outros aspectos que compõem esse quadro de forma estrutural, como raça e gênero, mas por questões objetivas não seria possível trabalhar com qualidade sobre todos os eixos aqui postos.

Para a discussão da constituição e perpetuação das classes sociais brasileiras, nos ateremos em um primeiro momento aos dados macrossociais do país, sem perder de vista os autores que se atêm à problematização desses dados sobre a desigualdade social brasileira.

Posteriormente, nos ateremos às obras de Jessé Souza (2009 e 2010), para que seja possível compreender a complexidade da questão a partir da dimensão valorativa da desigualdade social brasileira.

Em termos macrossociais, a desigualdade social é verificada por algumas análises estatísticas. O ano de 2017, por exemplo, registrou o maior aumento no número de bilionários da história, o que teria sido suficiente para acabar mais de sete vezes com a pobreza extrema global. Oitenta e dois por cento de toda a riqueza gerada nesse ano ficaram nas mãos do 1% mais rico e a metade mais pobre não teve nenhum aumento em comparação com o ano anterior. Assim, o trabalho insalubre e mal remunerado de muitos garante a riqueza extrema de poucos. (Oxfam, 2018).

O quadro abaixo, retirado dos dados fornecidos pela Oxfam em 2018, completa algumas informações:

Quadro 2: A bonança dos bilionários¹⁷

Diante dessa inércia, o estado de desigualdades continua a piorar, já que os benefícios do crescimento econômico continuam a se concentrar em poucas mãos.

- O ano passado registrou o maior aumento no número de bilionários da história, com um bilionário a mais a cada dois dias. Atualmente, há 2.043 bilionários (em dólares) em todo o mundo. Nove entre dez deles são homens.¹⁸
- Em 12 meses, a riqueza desse grupo de elite aumentou US\$ 762 bilhões – o suficiente para acabar mais de sete vezes com a pobreza extrema.¹⁹
- No período entre 2006 e 2015, os trabalhadores viram suas rendas aumentarem em média 2% a cada ano,²⁰ enquanto a riqueza dos bilionários aumentou próximo de 13% ao ano, quase seis vezes mais rápido.²¹
- Oitenta e dois por cento de todo crescimento na riqueza gerada no último ano foram para o 1% mais rico, enquanto a metade mais pobre da humanidade não viu nenhum aumento.²²
- Enquanto os bilionários viram suas fortunas aumentarem em US\$ 762 bilhões em um ano, as mulheres fornecem, anualmente, US\$ 10 trilhões em cuidados não remunerados para sustentar a economia global.²³
- Novos dados divulgados pelo banco Credit Suisse significam que agora 42 pessoas detêm a mesma riqueza que os 3,7 bilhões de pessoas na base da pirâmide da distribuição de renda e que as estatísticas do ano anterior foram atualizadas de 8 para 61 pessoas que detinham o mesmo nível de riqueza que os 50% mais pobres.²⁴
- O 1% mais rico continua a deter mais riqueza que todo o restante da humanidade.²⁵

Em países de todo o mundo, esse quadro se repete. Em 2017, pesquisas realizadas pela Oxfam e outras entidades revelaram que:

- Na Nigéria, os juros recebidos pelo homem mais rico sobre sua fortuna em um ano seriam suficientes para retirar duas milhões de pessoas da pobreza extrema. A despeito de quase uma década de crescimento econômico robusto na Nigéria, a pobreza aumentou ao longo do mesmo período no país.²⁶
- Na Indonésia,²⁷ os quatro homens mais ricos concentram mais riqueza que as 100 milhões de pessoas mais pobres.
- As três pessoas mais ricas dos Estados Unidos detêm a mesma riqueza que a metade mais pobre da população do país (cerca de 160 milhões de pessoas).²⁸
- No Brasil, uma pessoa que ganha um salário mínimo precisaria trabalhar 19 anos para ganhar o mesmo que uma pessoa do grupo do 0,1% mais rico ganha em um mês.²⁹

Oxfam, 2018

O projeto World Wealth and Income Database (2017) também mostra que o grupo do 1% mais rico da população mundial detêm 20% da renda mundial, enquanto os 50% mais pobres têm cerca de 9% dos rendimentos do planeta. O Brasil, cuja pesquisa cobre o período de 1990 a 2015, é citado como um dos países mais desiguais do mundo, já que a concentração de renda é extrema no topo da pirâmide. O 1% mais rico do país tem 28% da renda nacional, sendo acima da média mundial, que é de 22%. Em 2015, por exemplo, a renda média anual da população ativa no Brasil era de R\$ 37 mil. Mas, entre os 50%

mais pobres, era de menos de R\$ 9.200, o que evidencia a extrema concentração nas mãos de pouquíssimos versus a imensa maioria mais pobre.

Os dados aqui apresentados buscam apresentar o funcionamento macrosocial de acúmulo de renda x pobreza que configura as sociedades capitalistas, necessariamente alicerçadas em uma estrutura piramidal, em que há mais pessoas com baixa renda, sendo que não há espaço para que nem todos, e nem a maioria das pessoas detenha alta renda. A própria constituição do sistema não permite a igual distribuição de renda, mas também não permite a similaridade de renda, pois o alto excedente concentrado nas mãos de alguns é reinvestido e aumentado proporcionalmente nas mesmas classes já prestigiadas.

Essa reflexão leva ao questionamento de como se alocam os direitos dos sujeitos nessa sociedade tão desigual. Foi com a Constituição de 1988 que, em nível nacional, garantiram-se direitos considerados inalienáveis, e que, portanto, todos os sujeitos da sociedade têm garantia para usufruí-los. No entanto, parte desses direitos estão embasados na noção de riqueza e assimetria das relações. Um exemplo disso é que pela legislação todos os cidadãos têm direito à moradia digna, mas isso fica limitado ao direito à propriedade privada. Nesse contexto, não se vê a moradia como um direito a ser garantido pelo Estado, mas uma conquista para o indivíduo, que deve “se virar” para pagá-la.

Assim, contrastes de vizinhanças, como edifícios de alto padrão ao lado de comunidades são comuns na paisagem urbana desse país. Outra configuração desse tipo são as periferias em detrimento de regiões centrais, em uma clara configuração excludente a partir da divisão de classes. Mas, ao partir da premissa que fica arraigada no imaginário coletivo da meritocracia, pessoas com casas mais caras e, portanto, melhores, têm maior mérito em detrimento de moradores de habitações mais baratas e, portanto, piores. Nesse imaginário, constitui-se a naturalização da divisão de classes, e da ideia de que nem todos podem usufruir de seus direitos. Isso ilustra mais uma vez as contradições entre os direitos garantidos pela Constituição, e sua igual retirada dos cidadãos. Isto ocorre pelo próprio funcionamento do sistema que não o contempla, e é reforçado pelo véu ideológico da meritocracia.

Então, concordamos com Pochmann (2015), que são alguns fatores que causam a alta concentração de renda na mão de poucos sujeitos, e pouco na mão de muitos nesse sistema sócio-político. Há certa disposição de vantagens e desvantagens individuais e coletivas, frutos de estruturas sociais que ordenam a sociedade. Para ele precisamos compreender, no entanto, como se produzem e se reproduzem essas relações históricas. Há uma necessidade de enfrentar a naturalização da desigualdade que coloca o indivíduo como o responsável por seu sucesso ou fracasso.

Segundo o autor, mesmo após o Brasil ter deixado de ser colônia, ainda permaneceu um alto padrão excludente, já que os ciclos primário-exportadores, como pau-brasil, açúcar e ouro, e os projetos urbanos industriais permaneceram com a dinâmica de alta concentração de riqueza, ou seja, foram poucas as famílias que lucraram por essas vias, explorando inúmeras outras, seja no trabalho escravo ou mal remunerado. Nesse sentido, os três séculos de escravidão e a abolição tardia também são importantes fatores que desaguaram nesse quadro de intensa desigualdade social.

Entre as décadas de 1930 e 1960, no entanto, houve uma contenção na desigualdade brasileira pelos avanços sindicais, sendo que esse quadro passa a se inverter até antes de 2000, pois foi na ditadura militar que houve medidas de estímulo econômico sem apoio ao desenvolvimento social. Entre as décadas de 1980 e 1990 houve o abandono do projeto industrial, que foi substituído pelo ciclo de financeirização da riqueza, e novamente, foram escassos os sujeitos e grupos que enriqueceram nesse processo.

Por esses motivos e pela intensa perpetuação da desigualdade, o autor defende não ter havido revolução burguesa no Brasil. Segundo ele, mesmo com passagem de um modo de produção ao outro, a repartição de riqueza e renda acabou permanecendo excludente, visto por exemplo a altíssima concentração latifundiária e a monocultura que existem até hoje.

Também acrescenta que o país tem baixa tradição democrática, pois a democracia ainda não completou 50 anos, mesmo existindo por mais de 500 anos. O resultado disso seria a recorrente postergação das reformas que são consideradas clássicas no capitalismo contemporâneo, como as reformas agrária, tributária e social.

O autor defende ainda que, além da desigualdade dentro do Brasil, há desigualdade social entre países. Entre 1950 e 2010 o mundo que contava com menos de 50 Estados

Nacionais passou a ter mais de 200, havendo iniciativas diretas e indiretas para redistribuição de riqueza, mas as relações de dominação e exploração se perpetuaram.

A ordem capitalista do pós-guerra, após a década de 1970, gerou uma série de políticas nacionais responsáveis pela forte diminuição da capacidade do Estado atuar na distribuição de renda de seu país. Além disso, a crescente ascensão das grandes corporações transacionais privadas favoreceu a proliferação do novo precariado de mão de obra, através dos baixos salários e condições exploratórias. Já os salários direcionados à “classe média” em países que registraram a desindustrialização, tiveram seus serviços “flexibilizados” de acordo com as demandas corporativas, gerando quase sempre a terceirização.

Nesse mesmo cenário, o acúmulo exacerbado de empresas financeiras e de outros ramos, acabou comprometendo fortemente o orçamento público e desencadeando políticas anti desenvolvimentistas. Isso resultou em uma acelerada desigualdade de renda entre países do mundo, o que se observa também no próprio Brasil.

Percebe-se, por essa reflexão que há então uma importante imbricação entre a desigualdade social e desigualdade política, já que as autoridades do sistema capitalista sobre o investimento econômico acabam por colocar o Estado em uma situação de dependência, privilegiando muitas vezes interesses mercadológicos em detrimento de questões sociais mais drásticas (Miguel, 2015).

Assim, no capitalismo neoliberal “a injustiça nasce da igual capacidade que todos têm de exercer a justiça, o que gera incerteza, dada a inclinação natural para que cada um proteja seus interesses antes de pensar no dos outros” (Miguel, 2015, p.27)

Ora, se o próprio interesse é o que antecede o bem-estar do outro, o bem-estar geral seria incompatível. As desigualdades sociais não vão ser explicadas, todavia, por essa impossibilidade fundada na contradição básica do capitalismo liberal. Serão explicadas, como discutido anteriormente, pelas diferenças “naturais” entre os indivíduos e a liberdade de exercer os próprios talentos a seu favor.

Para grande parte da tradição liberal, o horizonte da organização social justa está vinculado à ideia da “meritocracia”, isto é, que elementos arbitrários não intervenham na distribuição das vantagens de acordo com os talentos individuais. Em relação a uma ordem estamental, em que a ocupação das funções e o usufruto dos privilégios são determinados de forma fixa, trata-se de um avanço. Mas ao hipostasiar a noção de mérito individual, desvinculando-se das condições sociais, gera um modelo que justifica e congela as assimetrias existentes (Miguel, 2015, p.29- grifo meu).

É por isso que se pode dizer que a ordem liberal considera as desigualdades como um mero detalhe, justificando-as sob a perspectiva individual, e se despreocupando dos efeitos que o usufruto de direitos tem sob cada grupo social. “A convivência entre direito igual e condições de vida desiguais é uma marca das sociedades liberais” (Miguel, 2015, p.30).

Assim a autonomia do indivíduo fica desvinculada das condições materiais de sua produção, e se culpabiliza os sujeitos por sua posição social, daí dizer que a lógica está invertida. O controle assimétrico dos recursos financeiros, materiais, cognitivos e culturais é desconsiderado, já que pela definição liberal as pessoas podem definir o que querem. Essa visão é reducionista pelo fato de que essas condições descritas também constituem o entendimento de mundo, e as preferências dos sujeitos, produzindo, ainda que de forma mediada, as identidades dos sujeitos e dos grupos sociais.

Nesse sentido é possível verificar como as classes sociais configuram profundamente a constituição da dimensão subjetiva de cada uma dessas realidades. A classe social condiciona fortemente a ocupação social de cada um, sobrando pouco espaço para a equivalência proporcional do mérito. Miguel (2015) ainda ressalta que a temática de desigualdade permeia assimetrias que vão muito além das classes sociais, mas que englobam questões raciais, de gênero, orientação sexual, deficiências etc. Esses quadros acabam criando padrões complexos que se expressam tanto na esfera pública como econômica. Essa necessidade de representatividade plural já geraria por si só assimetria entre os cidadãos. Ainda assim, a busca por igualdade não deve buscar nivelar as diferenças no sentido de ocultá-las, mas também não deve valorizar as diferenças a ponto de aprisionar esses sujeitos em grupos.

Nesse sentido, exploraremos as possibilidades de subjetivação e culturalização das diferentes classes sociais, pelas obras de Jêsse Souza (2009 e 2010), tendo em vista a categoria dimensão subjetiva da realidade que esta pesquisa leva em consideração.

Souza caracteriza as classes sociais brasileiras em quatro grandes grupos: a elite, a classe média, a classe trabalhadora e a ralé, e explica de antemão, o mito das chamadas brasilidades, daquilo que uniria todos os brasileiros pelo que têm em comum. Tal discurso difundido no senso comum atuaria ideologicamente na homogeneização de interesses e valores, ocultando uma lógica que atua para a manutenção do status quo. Essa lógica liberal, como vimos, busca obter o máximo valor produtivo que se acumula em forma de capital para os grupos já privilegiados. É por esse motivo que é importante fazer a diferenciação do que constitui cada uma dessas classes e verificar como a desigualdade social se manifesta na dimensão subjetiva da realidade.

Para ele, não se pode caracterizar a classe social puramente pela renda daquele grupo, mas por uma série de precondições sociais, emocionais, morais e culturais, sendo que isso é a transferência de valores imateriais perpassadas no tempo.

Como vimos, “fala-se” o tempo todo de classes sociais sem que se “compreenda” o que elas são. Classes sociais não são determinadas pela renda – como para os liberais – nem pelo simples lugar na produção – como para o marxismo clássico –, mas sim por uma visão de mundo “prática” que se mostra em todos os comportamentos e atitudes como esclarecida, com exemplos concretos acessíveis a todos, mais acima nesta introdução. Esse esclarecimento teórico é fundamental para que a dominação social de alguns poucos setores privilegiados, com acesso à possibilidade de construir e utilizar para seus próprios fins a “pauta das questões julgadas relevantes” em cada época e sociedade específica, não distorça os fatos de modo a legitimar os próprios privilégios (SOUZA, 2010, p.45)

Nesse sentido, as classes não são só definidas pela renda e pelo padrão de consumo, mas pelo estilo de vida e uma visão prática de mundo, que em alguma medida, se pode dizer que se tornam pré-disposições para comportamentos mais ou menos perceptíveis pelo próprio sujeito.

Discutiremos a seguir, o fatores aqui mencionados em cada classe social, e como a meritocracia fica imbricada na dimensão subjetiva de cada grupo.

Elite

A elite brasileira é cercada de uma realidade material constituída em abundância, mas não apenas de renda e salário, como também, de prestígio e reconhecimento social. Para se alcançar esse patamar é preciso ter conhecimento útil, como conhecimento legislativo, operação de máquinas complexas, produção inovadora, etc, Classes mais baixas, privadas dessas possibilidades, não podem acessar esse patamar, nem do ponto de vista material, nem cultural.

“O conhecimento, a separação entre sucesso e fracasso social vai tender a ser demarcada pela fronteira entre aquelas classes sociais que têm acesso a essas possibilidades de incorporação efetiva e aquelas que não possuem as chances efetivas dessa mesma incorporação” (SOUZA, 2009, p.120).

O acesso a esse tipo de conhecimento exige, além da renda, uma economia emocional para efetivamente pertencer, “incorporar” — literalmente tornar “corpo”, para que os pressupostos emocionais e morais sejam aprendidos.

Desse modo, a desigualdade tem que assumir uma forma “individual” para ser legítima. Essa forma individualizada de desigualdade, construída para negar a forma real e efetiva da produção classística da desigualdade, é exatamente a “ideologia da meritocracia”. Segundo essa ideologia, a desigualdade é “justa” e “legítima” quando reflete o “mérito” diferencial dos indivíduos (SOUZA, 2009, p.120).

Por essa lógica é necessário que se demonstre o acesso ao conhecimento útil e, logo, ao trabalho útil e produtivo como cerne da dignidade do sujeito racional e livre. A classe social em que determinado sujeito nasce parte de pressupostos, que em comparativo com outras classes, são desigualmente distribuídos. Todas as referências que cada sujeito desses grupos tiver, influenciarão, ora de forma mais explícita, ora de forma mais velada, o lugar social que ocupará. As referências que partem de ordens tanto materiais quanto imateriais enriquecerão, ou não, a economia financeira, moral e cultural dele.

É importante ressaltar, ainda, que as classes privilegiadas pelo acesso a todos esses tipos de capital podem dominar o tempo; isso quer dizer que não estão no emaranhado prisioneiro da necessidade cotidiana, pois não precisam dedicar todas as atividades do seu dia exclusivamente à sobrevivência, buscando captar recursos materiais para ela.

Ou, ainda, quer dizer que não estão submetidas à mesma lógica trabalhista/produtivista de outras classes, que despendem a maior parte do seu dia, quando não todo ele, em obrigаторiedades, seja nas extensivas jornadas de trabalho, horas extras, duplas jornadas que incluem tarefas domésticas e criação dos filhos, entre outros. Justamente por deterem abundância de capital, as classes privilegiadas podem comprar esse tempo e reinvesti-lo, seja em educação, lazer, cultura etc.

Classe Média

Assim como a elite, na classe média brasileira, o capital vai além do material, mas é invisibilizado por ser passado silenciosamente no âmbito privado dos lares. As referências presentes nesse espaço privado são naturalizadas para o sujeito em formação, e universalizadas em seu entendimento pela compreensão de que os familiares conquistaram o que têm a partir de seus méritos individuais.

Por essa perspectiva, por exemplo, a tia que fala inglês fluente assim o fez por se esforçar muito nas aulas que fez no início de sua vida adulta, o pai ganhou dinheiro após suar na graduação, e o primo sabe macetes do computador após passar horas descobrindo e aprendendo. Todos os exemplos dados aqui entram no campo da ideologia na medida em que fazem parte desse mesmo universo de meias verdades, ou seja, não se busca negar o esforço individual de cada um desses indivíduos, mas há um contexto muito maior que permite o contato com esse tipo de condição que, por isso, passa a ser privilégio, e esse não está baseado apenas na renda familiar. O sujeito em desenvolvimento, por identificação afetiva, tende a imitar os padrões comportamentais e emocionais que o circundaram, e fará uso disso, então, na competição social, primeiramente numa escola e posteriormente no mercado de trabalho.

Voltando aos valores, não só financeiros, mas imateriais da classe média, pode-se dizer que são passados nos lares a importância da disciplina e autocontrole, de se pensar a longo prazo, respeitar o espaço alheio etc. Essas condutas são essenciais para a manutenção do

sistema capitalista, na medida em que contribuem para a produção organizada e seu desenvolvimento.

Outro valor invisível importante dessa classe é a autoconfiança, pautada na certeza de seu próprio valor, pelo intenso afeto depositado durante toda a vida do sujeito, e o entendimento da derrota como passageira, havendo confiança para se enfrentar desafios. Isso faz diferença na medida em que esse sujeito não se vê desamparado socialmente, pois está incluído não apenas na vida digna, como na vida privilegiada.

Classe Batalhadora

Diferentemente da classe média, há a classe trabalhadora brasileira. Economistas neoliberais usam a terminologia “Ascensão da classe C”, alegando que esse grupo pertence a uma nova classe média. Souza (2010) contrapõe essa visão ao explicitar que esse grupo se encontra em outra lógica de economia cultural e moral. Para esse grupo, a dignidade do trabalho útil é a maior fonte de respeito e o reconhecimento social da contemporaneidade, juntamente com a expressão da própria personalidade individual. Essas são as duas fontes morais básicas, e têm como maior desafio garantir a igualdade e liberdade.

A universalização das condições de acesso ao “trabalho útil e digno” é, no fundo, a realização concreta do ideal de igualdade; enquanto a realização da expressividade individual é a única forma de garantir o exercício efetivo de uma liberdade de ação individual que não se confunde com mero consumo (SOUZA, 2009, p.119)

Essa classe trabalhadora não poderia ser considerada classe média unicamente por seu maior poder de consumo, ao contrário do que muitos pensadores liberais proclamam. Esse grupo está incluído no sistema econômico como produtor de bens e serviços valorizados, e como consumidor crescente desses bens duráveis e serviços. Mas para essa “ascensão” que ocorre em determinado período da história brasileira, estavam pautados na lei do esforço. A premissa de que com dedicação poderiam mudar de vida foi se concretizando, e alicerçando ainda mais tais valores, ao mesmo passo que se foi esquecendo também os determinantes macroeconômicos do país que colaboraram para isso.

Nossa pesquisa mostrou que essa classe conseguiu seu lugar ao sol à custa de extraordinário esforço: à sua capacidade de resistir ao cansaço de vários empregos e turnos de trabalho, à dupla jornada na escola e no trabalho, à extraordinária capacidade de poupança e de resistência ao consumo imediato e, tão ou mais importante que tudo que foi dito, a uma extraordinária crença em si mesmo e no próprio trabalho (SOUZA, 2010, p.50).

Esse trecho revela um tipo de transmissão específica que vai além do capital cultural, e se instala no capital familiar. Esse processo se dá pela transmissão de exemplos e valores do trabalho duro e continuado, mesmo que as condições ambientais sejam áridas.

Se o capital econômico transmitido é mínimo, e o capital cultural e escolar comparativamente baixo em relação às classes superiores, média e alta, a maior parte dos batalhadores entrevistados, por outro lado, possuem família estruturada, com a incorporação dos papéis familiares tradicionais de pais e filhos bem desenvolvidos e atualizados. Vários dos batalhadores são oriundos da “ralé” – ou da “elite da ralé”, para a qual os fatores destrutivos puderam ser compensados de algum modo eficaz – e conseguiram a duras penas ascensão material e alguma dose de autoestima e de reconhecimento sociais (....) O tipo de trabalho tende a ser técnico, pragmático e ligado a necessidades econômicas diretas. Inexiste o “privilegio da escolha” para os batalhadores. O trabalho e o aprendizado das virtudes do trabalho vai ser, para muitos, como veremos a seguir, a verdadeira “escola da vida” (SOUZA, 2010, p.50).

Assim, o núcleo do capital familiar da classe batalhadora brasileira é a ética do trabalho, sendo que nas classes médias consolidadas historicamente nesse país, a ética do trabalho seria a continuidade da ética do estudo. No primeiro caso, o trabalho e estudo andaram juntos, e a necessidade material é anterior à necessidade intelectual. Esse trabalhador, não é marginalizado e excluído como a ralé, mas é considerado um corpo útil ao funcionamento social, e assim constrói uma narrativa de sucesso perante sua própria vida.

Ralé

Em contrapartida, há uma outra classe social denominada pelo sociólogo como “ralé”, que não acessa privilégios materiais ou culturais. Esse termo não tem a serventia de desqualificar essa classe de pessoas cujo sofrimento e humilhação as alicerçam vivencialmente, mas para usar um termo provocativo sobre o abandono social e político que é consentido por toda a sociedade. No debate público, a referência a esse grupo é

tratada de forma superficial e fragmentada, qualificando-os como pessoas carentes ou perigosas, sem que se debruce para as estruturas que sustentam esse cenário, tais como a violência, fome, sucateamento da educação e saúde pública etc.

A família típica da “ralé” é monoparental, com mudança frequente do membro masculino, enfrenta problemas graves de alcoolismo, de abuso sexual sistemático e é caracterizada por uma cisão que corta essa classe ao meio entre pobres honestos e pobres delinquentes. A “ralé” é refém do “presente eterno”, do incerto pão de cada dia, e dos problemas que não podem ser adiados (SOUZA, 2010, p.50).

Mesmo, por exemplo, que o pai de uma dessas famílias incentive seu filho a ir à escola, ou os pais não tiveram essa experiência, ou isso não garantiu sucesso. Assim a apreensão da importância da escolarização não é vivida de modo efetivo. Essas disparidades, ainda nesse exemplo, produzem resultados diferentes sobre sucesso escolar e sucesso no mercado de trabalho.

Essa é a classe, que compõe cerca de 1/3 da população brasileira, que está abaixo dos princípios de dignidade e expressivismo, condenada a ser, portanto, apenas “corpo” mal pago e explorado, e por conta disso é objetivamente desprezada e não reconhecida por todas as outras classes que compõem nossa sociedade. Essa é também a razão da dificuldade de seus membros construírem qualquer fonte efetiva de autoconfiança e de estima social, que é, por sua vez, o fundamento de qualquer ação política autônoma. É apenas porque nós brasileiros permitimos a reprodução continuada de uma classe condenada a ser “corpo” sem alma ou mente (ou seja, uma forma de “indivíduo racional” aproveitável econômica e politicamente) que podemos também temê-la e persegui-la cotidianamente como delinquentes ou delinquentes potenciais. É apenas por serem percebidos como meros “corpos”, numa sociedade que valoriza a disciplina e o autocontrole acima de tudo, é que essa classe desprezada é vista como tendencialmente perigosa e como assunto da “polícia”, e não da “política” (SOUZA, 2009, p.122).

Como vimos, a meritocracia é uma ideologia ilusória na medida em que alimenta a máquina capitalista e não proporciona o sucesso e ascensão individual, conforme prometido. Aí se instala uma falha lacunar, e o discurso meritocrático não dá conta do real. Enquanto cada um vive ultrapassando suas próprias capacidades e esforços, investindo financeira, física e emocionalmente no lugar social que ocupa, sem

necessariamente encontrar o que procura, a dinâmica capitalista se intensifica, no sentido de se aumentar a produtividade/lucratividade das classes dominantes, enquanto os oprimidos não a experimentam. Se esquece o fazer coletivo e se alimenta a construção individual, para que não se perceba tais disrupturas, e que, menos ainda, se busque a mudança central do funcionamento de nossos sistemas sociais.

Capítulo 3 – Meritocracia como Ideologia

O capítulo que aqui segue discutirá a noção de meritocracia como ideologia em seu sentido marxista. Para isso retomar-se-á a definição e etimologia da palavra e se justificará, de forma histórica, como tal ideologia atua na manutenção do status quo e privilegia os interesses das classes dominantes.

Etimologia

Segundo o dicionário de Etimologia “Origem da Palavra”, a palavra Meritocracia foi construída a partir do Latim MERITUM, “ato digno de recompensa, de elogio”, de MERERE, “merecer, ganhar”, mais o termo Grego KRÁTOS, “regra, força, poder”. Nesse sentido, a origem literal da palavra se associa à força e ao poder do merecimento.

A fim de aprofundar o sentido semântico da palavra, buscou-se pesquisar o que significa “merecimento”, e segundo o dicionário Michaelis quer dizer:

- 1- Condição que torna alguém digno de prêmio ou castigo;
- 2- - Reconhecimento que torna uma pessoa digna de apreço;
- 3- Qualidade de quem faz jus a uma deferência; mérito.

Significado

Segundo Dicionário Michaelis, meritocracia significa:

- 1- Forma de administração cujos cargos são conquistados segundo o merecimento, em que há o predomínio do conhecimento e da competência.
- 2- Indicação de promoção por mérito pessoal.

O Dicionário Online de Português, define meritocracia como

- 1 - Predominância dos que possuem méritos; predomínio das pessoas que são mais competentes, eficientes, trabalhadoras ou superiores intelectualmente, numa empresa, grupo, sociedade, trabalho etc.;

2 - Modo de seleção cujos preceitos se baseiam nos méritos pessoais daqueles que participam: conseguiu o trabalho por meritocracia.

Nesse sentido, fazemos aqui o seguinte questionamento a respeito dessa temática: “quem merece o que segundo qual perspectiva?” Afinal, não seria possível dizer que determinado indivíduo ou grupo merece determinada recompensa ou punição sem que este julgamento não esteja afirmado em algum posicionamento historicamente construído.

A título de exemplo, segundo a tradição islâmica, ingerir bebidas alcoólicas é considerado um ato proibido e, portanto, digno de punição. Na tradição cristã, esse mesmo ato é permitido, e muitas vezes associado às ocasiões festivas e de comemoração. Épocas e contextos diferentes se historicizaram, de forma que o merecimento de recompensa ou punição não se equivalem. A ilustração aqui trazida tem a função de, primeiramente, desnaturalizar aquilo que deve ser recompensado ou punido, e de contextualizar tais atribuições e construções valorativas a partir das questões socio históricas que as fundam.

Por este motivo, concordamos com Martín-Baró (1996) ao afirmar que não existe pessoa que não tenha família ou instituição em seu desenvolvimento, que não há aprendizagem sem cultura, ou loucura sem ordem social. Daí afirmar que não pode existir um eu sem um nós, um saber sem um sistema simbólico, ou até mesmo uma desordem que não se remeta a normas morais ou a uma normalidade sociocultural. Merecer, nesse sentido, sempre estará fundado em conjunturas historicamente formadas e em constante transformação. Esse é um convite para transcender a lógica simplista de que o sucesso está calcado no merecimento que determinado indivíduo teve devido a sua grande capacidade e esforço para conquistar aquilo.

Assim, discorreremos a seguir sobre a história da meritocracia a fim de contextualizar seu conceito.

História da Meritocracia

A palavra “meritocracia” apareceu pela primeira vez em 1958, no livro satírico “The Rise of the Meritocracy” (“A ascensão da Meritocracia”) de Michael Young (1915-2002), um escritor, sociólogo e membro do Partido Trabalhista britânico.

Mas o termo apareceu de forma pejorativa, já que o mérito estava relacionado com a segregação de uma sociedade futurística pela inteligência, ou QI elevado de cada

indivíduo. Como apenas aqueles com acesso a boas escolas conseguiam ir bem nos testes, a “meritocracia” da história apenas perpetuava as injustiças sociais, ampliando a disparidade social entre a elite e o restante da população. O autor buscou criticar o sistema educacional britânico de sua época, já que era baseado em um modelo similar aos testes de inteligência, em que todas as crianças do país deveriam fazer certas coisas em certas fases da vida escolar.

Em sua obra, ele previu uma reorganização lenta e depois a solidificação gradual das classes, baseada cada vez mais no mérito e não na descendência. Isso trouxe uma sociedade rigidamente estratificada, dividida pela suposta inteligência. Na história, os testes de inteligência relacionavam o alto QI com alto desempenho na escola, e por essa perspectiva os alunos capazes receberiam um subsídio para se manter na educação, enquanto os alunos menos capazes eram incentivados a sair.

Sem qualquer reflexão sobre qual era a inteligência que mediam, pautaram-se na ideia de que o método simplesmente funcionava, e a idade para aplicação do teste foi diminuindo cada vez mais. Se antes, os alunos com 11 anos faziam os testes para serem “devidamente direcionados”, agora a idade padrão seria de 3 anos e não havia mais o porquê fazer “retestes” durante a vida, já que “o método seria muito eficiente”. Essa lógica foi se ampliando cada vez mais até que a segregação estivesse completa. E como as empresas viam que os recrutas de menor inteligência não conseguiam subir de cargo, passaram a recrutar pessoas para altos cargos diretamente do ensino superior. Isso se sofisticou, de tal forma que passaram a buscar essas pessoas antes de completarem o ciclo educacional, prometendo melhores salários, de forma que não houvesse qualquer possibilidade de sucesso para quem não passasse no teste logo no início da vida. Assim, a injustiça educacional permitiu que as pessoas preservassem suas ilusões, e a desigualdade de oportunidades fomentou o mito da igualdade humana (Young, 2017)

A obra de Young, em alguma medida, convida o leitor a se debruçar sobre as inconsistências que a meritocracia carregaria. Apesar de na época a palavra “meritocracia” ser um termo novo, ele criticava um ideário velho, que já estava impregnado na sociedade da época. Algo que aparentava justiça, era em seu cerne, o produtor de desigualdades. A criticidade do conto também perpassa pelo fato de que os testes eram produzidos por determinado grupo e compreendiam não somente a

inteligência, como também a forma como deveria ser mensurada por determinado viés. Essa perspectiva era a única privilegiada e perpetuada, de forma que outras possíveis formas de inteligência não fossem captadas. Essa suposta sociedade se embasou na ideia de mais plena justiça, pelo entendimento de que o lugar social que cada um ocupava não dependeria de seu nascimento, ou de sua sorte, mas sim de seu próprio mérito. No entanto, no desenvolvimento da história, fica evidente que o critério passa a ser tão determinista quanto nos exemplos anteriores. O destino de cada sujeito estaria traçado pela sua capacidade e seu esforço, portanto, todos que não pertenciam ao grupo de inteligência superior não poderiam questionar ou transformar o sistema, já que ali estavam por sua incapacidade e incompetência.

Apesar do livro se embasar em uma história de ficção, verifica-se que muitos aspectos da sociedade contemporânea já faziam parte da sociedade da época, o que leva ao entendimento de uma não coincidência simplista com a realidade liberal. Pode-se compreender, de antemão, que a própria meritocracia proporciona a ilusão de que as desigualdades sociais são inerentes ao funcionamento social, mas que são justas, afinal, cada um deve trabalhar para ser suficientemente competente, daí a ideia de ter mérito, para que alcance o próprio sucesso.

Tony Blair, político inglês, veio a distorcer o termo “meritocracia” construído por Young. Em 2001, na conjuntura neoliberal, ele fez alusão ao conceito, pregando que “as pessoas deveriam ascender de acordo com o mérito e não nascença”, prometendo a Inglaterra como terra da meritocracia, e não mais das elites. O autor da obra o criticou oficialmente, o acusando de não ter lido o livro e tampouco entendido as consequências da meritocracia. (Schilling, 2019)

Ao encontro dos ideais meritocráticos, surge a concepção americana de “Self Made Men”, ou “Homem que faz a si próprio”, que se embasa na ideia de que com trabalho duro é possível ascender, ainda que as condições sociais sejam áridas e empobrecidas. Esse termo surge em meio à colonização do oeste estadunidense, em meados do século XIX, em um momento de expansão da sociedade capitalista liberal. Nesse contexto, entendia-se que o pioneiro não apenas tinha que desbravar a mata, mas enfrentar a resistência das sociedades indígenas nas regiões de fronteira. Essa figura do “desbravador” passa a ser um herói lendário. A fronteira representou a visão de oportunidade, já que a ascensão

social estava ao alcance de todos, e permitiria uma melhoria individual de vida. Isso também se relacionou com a ideia de “American Dream”, ou “Sonho Americano”, conceito segundo o qual os Estados Unidos, formado pelas premissas liberais, era o país onde todos poderiam prosperar e enriquecer com seu próprio trabalho.

A partir do resgate histórico da meritocracia imbricada com o desenvolvimento do capitalismo, compreende-se nesta pesquisa que essa premissa meritocrática se espalhou nos países capitalistas e liberais, garantindo a alta produtividade social. O termo foi adotado pelas organizações e sistema educacional pelo entendimento de que trabalhar e estudar duramente é o que leva alguém ao sucesso. De forma inerente a essa premissa, sua contradição afirma que é a falta de capacidade e esforço que leva alguém ao fracasso.

Alunos exemplares são aquele que se comportam e estudam e, portanto, tiram boas notas. Funcionários destaque são aqueles que trabalham além do solicitado, pois são “proativos” e organizados. Frases como essas, que compõem o recorte cotidiano de grupos e pessoas que vivem em sociedades neoliberais, constroem o imaginário coletivo de que a os únicos responsáveis pela estruturação social são os próprios indivíduos, a partir de suas competências, devendo exercer a condição de docilidade e utilidade. Nesse caso, a ascensão para uma classe social mais alta, dependeria de cada um, o que encobre a real estratificação social capitalista de segregação dessas classes sociais.

É por esse motivo que nesta pesquisa analisamos a dinâmica do contexto neoliberal, já que esta fundamenta a sociedade capitalista brasileira, e atravessa diferentes classes sociais pelo mesmo princípio individualista e meritocrático. A partir disso, pretendemos complexificar esse contexto e analisar a meritocracia como ideologia que perpetua privilégios e faz crescer a exclusão social.

Aqui vamos nos ater à explicação do que é ideologia, e prosseguiremos o texto em meio a sua história para se chegar ao entendimento do porquê essa meritocracia se funda no viés ideológico.

Ideologia

Podemos compreender ideologia, no viés marxista, por um conjunto de representações imaginárias, e a ilusão do real, havendo a legitimação do interesse das classes dominantes, e a manutenção do status quo, já que é a existência material da humanidade que determina formas de consciência, e não o contrário. Concordamos com Chauí (2017) que a ideologia

justamente faria o papel de inverter essa lógica, de forma que a imagem (a ideia) parece anteceder o real (o material). O mundo passa a ser representado pela autonomia das ideias, descontextualizando-as de sua dimensão social e histórica. Tais ideias passam a ser naturalizadas e generalizadas universalmente, estruturando-se de forma doutrinária como verdades incontestáveis. Ao negar o contexto de onde surgem as ideias, a ideologia apresenta uma série de lacunas, omissões e não ditos, negando antagonismos sociais. Isso gera a falsa impressão de unicidade e harmonia social. Tal aspecto é evidenciado no pensar meritocrático, que afirma que a falta de valorização ou a premiação indevida geraria insatisfação e desestímulo, e induziria o sujeito à acomodação. Nesse sentido, ideológico não é errôneo, só é ilusório, e por isso é tão eficaz.

A ideologia é uma ilusão, necessária à dominação de classe. Por ilusão não devemos entender "ficção", "fantasia", "invenção gratuita e arbitrária", "erro", "falsidade", pois com isto suporíamos que há ideologias falsas ou erradas e outras que seriam verdadeiras e corretas. Por ilusão devemos entender: abstração e inversão. Abstração (como vimos anteriormente) é o conhecimento de uma realidade tal como se oferece à nossa experiência imediata, como algo dado, feito e acabado, que apenas classificamos, ordenamos e sistematizamos, sem nunca indagarmos como tal realidade foi concretamente produzida. Uma realidade é concreta porque mediata, isto é, porque produzida por um sistema determinado de condições que se articulam internamente de maneira necessária. Inversão (como também vimos anteriormente) é tomar o resultado de um processo como se fosse seu começo, tomar os efeitos pelas causas, as consequências pelas premissas, o determinado pelo determinante (CHAUI, 2017, p.58).

Isso quer dizer que a ideologia não é uma mentira inversamente proporcional à verdade. De fato, o esforço pode fazer parte da vida dos sujeitos, tanto dos que adquiriram algum sucesso, quanto dos que não ascenderam socialmente. É aí que reside a ilusão: o esforço e as habilidades não são diretamente proporcionais ao sucesso individual, apesar de poder compor em alguma medida isso.

Vale lembrar que esse processo será sempre dialético à medida que toda a produção material e imaterial é objetivada ou concretizada. Ela transforma a realidade material e os indivíduos, que ao subjetivarem-na, a transformam ao mesmo tempo. Essa ideologia pode ser considerada uma produção imaterial, dentro de conjuntos de ideias, conhecimentos,

crenças e valores produzidos socialmente, constituídos a partir de bases materiais da sociedade construídas historicamente. (Furtado e Svartman, 2009).

Do ponto de vista do indivíduo, concordamos com Lane (1989) que ela vai sendo adquirida pelo sujeito desde seu nascimento pela própria aprendizagem da língua materna, pois ao falar, a criança reproduziria os valores de seu grupo social. A própria linguagem é que seria a mediação ideológica, já que os significados das palavras são historicamente instituídos pelas elites, que detém o poder de pensar e conhecer a realidade, explicando-as por premissas inquestionáveis. Assim, as contradições vivenciadas socialmente são escamoteadas por explicações dadas como absolutas ou universais. Esse sujeito, de forma invisibilizada, vai sendo levado a agir de forma a não perturbar a ordem social e manter o status quo.

Então, em determinadas classes sociais, reforça-se o bom comportamento nas famílias, nas escolas, nas religiões, e posteriormente no mercado de trabalho. Esses relacionamentos dados desde o início da vida de cada um, vão criando conteúdos valorativos e afetivos com a voz da autoridade, tornando os valores intrínsecos ali como dados e inquestionáveis. Por esse processo, se reproduz as relações sociais esperadas daquele grupo social.

A relação da linguagem com o real necessariamente sofre a mediação das posições sociais de um grupo e/ou classe social e, portanto, um discurso está sempre em confronto com um mundo já repleto de significações sempre já ordenado, sempre já socialmente arrumado; um mundo que é efeito de uma produção, que reproduz inevitavelmente a reprodução material, e pela inserção de cada indivíduo, corpo e alma, neste universo semiológico (LANE, 1989, p.37)

Ainda, segundo Lane (1989), se a linguagem é um produto histórico, como veículo da ideologia de grupo, ela se torna necessária, no âmbito individual para o desenvolvimento do pensamento. Então, no plano da superestrutura a ideologia acaba sendo articulada pelas instituições e no âmbito individual ela se localiza na história específica de cada sujeito. Daí a necessidade de considerar os discursos onde são articuladas essas representações e as atividades desenvolvidas por cada um. Por isso nesta pesquisa propõe-

se a dupla análise: das representações encontradas nos dispositivos midiáticos e nas significações das falas dos recrutadores.

A reprodução da ideologia (enquanto produto superestrutural) com o produto subjetivo de ação-pensamento tem, necessariamente, suas raízes históricas na medida em que a linguagem presente no pensar é um produto do grupo social ao qual o indivíduo pertence, mediando as relações sociais e reproduzindo, no conjunto de seus significados a ideologia dominante e suas manifestações específicas no grupo social ao qual o indivíduo pertence (LANE, 1989, p.43)

Outro autor que auxilia no aprofundamento da compreensão de ideologia, e meritocracia como uma forma sofisticada da mesma, é Kosic (1965), já que para ele a realidade é a unidade que une o fenômeno e a essência, isso quer dizer, que a realidade apresentada não é a mesma que a realidade tal como é. O fenômeno se manifesta de forma imediata, e para alcançar a essência é necessário se debruçar e se implicar sobre o fenômeno. Isso quer dizer que o fenômeno se mostra de forma parcial, não como um falseamento, mas como uma parte que aparenta totalidade e naturalidade, ocultando sua essência, que é movimento contraditório e constante.

Uma pessoa, ao consumir um refrigerante no supermercado por exemplo, não toma consciência de toda a cadeia para produção de matéria prima, industrialização, transporte, venda, fiscalização e todos os processos envolvidos. Esse senso comum, baseado na prática utilitária auxilia o sujeito a lidar e manejar sua realidade, mas sem necessariamente compreendê-la. Este é o mundo da pseudoconcreticidade, pois aparenta a realidade concreta, mas o que se manifesta é seu aspecto empírico, e engloba os fenômenos externos, práxis fetichizada, representações comuns e objetos fixados. Nesse exemplo o refrigerante é um modelo de mercadoria. Quando o sujeito, na reduzida condição de consumidor, entra em contato com o alimento, oculto pela máscara de produto, não toma consciência da história daquele produto, das condições sociais inerentes à cadeia da história de sua produção. Por trás do produto há necessariamente exploração econômica, há tempo de trabalho de pessoas em sua produção. Está aí a mais valia que foi ocultada no processo alienante que o próprio cotidiano capitalista impôs. Esse pensamento comum é a forma ideológica do agir humano em seu cotidiano. A pesquisa de base materialista histórica-dialética se opõe a esse movimento, e busca encontrar a coisa em si, pois busca desvendar o mundo das aparências e alcançar o mundo real, onde por trás do fenômeno

se encontra a essência. Nesse sentido, o movimento dialético não busca destruir ou negar o fenômeno, pois, ele também é inerente à realidade, mas busca desmistificar a independência que o fenômeno apresenta, como algo natural e total (Kosic, 1965).

A partir disto podemos dizer que essa ideia naturalizante pode fomentar a sensação de que “o mundo funciona assim mesmo”, de que “faz parte do show”, de que “não há nada que possa ser feito”, ou de que “a vida é assim”. As expressões apresentadas entre aspas são discursos facilmente encontrados no cotidiano, que buscam retirar o protagonismo do sujeito/sociedade de agentes ativos da própria história coletiva. Além de “contadores de história”, somos “fazedores de história”, e é essa última parte que a ideologia busca mascarar e fragmentar: parte-se do pressuposto de que a pessoa faz a própria história a partir de seu esforço, mas se silencia o fato de que essa mesma pessoa compõe uma sociedade, e a afeta em diversos âmbitos: onde habita, no que trabalha, como ocupa o território onde mora, como frequenta as instituições presentes em seu meio, etc. A ideologia da meritocracia, busca fragmentar a totalidade, e em sua aparência mostra o indivíduo responsável por seu sucesso ou fracasso, e oculta a atividade, oposta à passividade, de um sujeito produtor de realidade, seja ela justa ou injusta, pois a ideia fixada e produzida na dimensão subjetiva da realidade é de que “as coisas são assim mesmo”.

Então, segundo Kosic (1965), quando esse fenômeno aparece, ele indica e esconde sua essência ao mesmo tempo. Por esse viés, entende-se que, para compreender o fenômeno, é necessário conhecer sua estrutura, sem isolar o fenômeno ou a essência. Daí entram a filosofia e a ciência, pois se o fenômeno se equiparasse à realidade, elas não seriam necessárias. Se o movimento para essa compreensão não busca cindir esses dois aspectos, para a compreensão dessa realidade deve-se buscar o fenômeno total.

O mundo real, oculto pela pseudoconcreticidade, apesar de nela se manifestar, não é o mundo das condições reais em oposição às condições irreais, tampouco o mundo da transcendência em oposição à ilusão subjetiva, é o mundo da práxis humana, é a compreensão da realidade humana-social como unidade de produção e produto do sujeito e objeto, de gênese e estrutura. (KOSIC, 1965. p.24).

Dessa forma, para se superar a pseudoconcreticidade deve haver a crítica revolucionária da práxis humanas, pelo pensamento dialético e implicação da humanidade na criação da realidade. Nesse sentido é necessário ir além da ideologia, e passar pela superficialidade do fenômeno, integrando-o a sua essência. (Kosic, 1965).

Terry Eagleton (1991) é outro autor que contribui com o conceito de ideologia, dado seu longo estudo sobre as possíveis significações que foram sendo dadas a essa terminologia ao longo da história. Para o referencial marxista, estudar ideologia é estudar os modos pelas quais as significações contribuem para a relações de dominação. Para isso, seriam usados alguns subterfúgios, tais como a promoção de crenças e valores, a naturalização e universalização, tornando-as inevitáveis, ao mesmo tempo que tornam pejorativas as ideias diferentes. Isso exclui outras formas de pensar e obscurece a realidade social.

Assim, para a ideologia se perpetuar, alguns aspectos precisam se presentificar. São eles a racionalização, a legitimação e a universalização.

A racionalização se pauta em uma suposta compreensão lógica do ideário, cobrindo os motivos desonrosos e pretensiosos em termos éticos. A legitimação é quando alguém com uma suposta autoridade valida os preceitos desse mesmo ideário, usando quase sempre a “racionalização”. Finalmente, a universalização se volta para a validação daquele ideário independente do espaço/tempo, velando seu surgimento em determinada época, local e grupo interessado.

A partir das definições aqui postas traremos a reflexão do porquê a meritocracia seria uma forma de ideologia adequada à perpetuação dos valores capitalistas neoliberais.

Meritocracia como Ideologia

É justamente por essas definições que podemos pensar, nesta pesquisa, que a meritocracia é compreendida popularmente como algo natural. O raciocínio simplista de que mediante esforço e trabalho se colherá bons frutos, se baseia no véu ideológico de que o sistema capitalista neoliberal premiará quem merece. Por essa mesma lógica, a ausência de recompensas se dá pela ausência de mérito. É nesse sentido que a desigualdade social em alguma medida é naturalizada pela máscara da “justiça”. Aí está a ilusão, e não propriamente o falseamento. Quem ocupa um lugar de privilégio social, pertencente às elites ou classe média alta e, portanto, detém o que é reconhecido popularmente por

sucesso financeiro, não necessariamente teve maior capacidade ou esforço do que os outros.

Isso não quer dizer que essas pessoas não se esforçaram em nenhuma medida, mas também não quer dizer que se esforçaram muito, ou que têm mais capacidade que as pessoas de classes baixas. É nesse sentido que a meritocracia pode ser definida como uma ideologia, e se apresenta de forma sofisticada na medida em que oculta as perversidades do sistema, em meio a uma lógica que se propõe totalizante e linear. A proposta proporcional de que quanto maior o privilégio social maior o mérito, não dá conta da própria estrutura que o sistema capitalista propõe. Não há espaço para que muitos sejam privilegiados, já que o objetivo básico desse sistema sócio-político-econômico é o acúmulo de capital. Se muito se acumula ali, muito falta aqui.

Cabe aqui ressaltar que não é proposta desta pesquisa localizar a meritocracia em uma lógica maniqueísta, enquadrada em características reducionistas que a nomeiem puramente como “boa” ou “ruim”. Busca-se, no entanto, desnaturalizar uma lógica que se apresenta como inerente ao funcionamento social, mascarada pela aparência de ser a única proposta adequada para categorizar os sujeitos em seus devidos lugares, em uma sociedade de classes. A complexidade desse fenômeno, que se apresenta em um discurso lacunar, permite que se analise as brechas de que o próprio discurso meritocrático não dá conta. É nesse sentido que há uma busca em se debruçar sobre tais lacunas, e verificar como essa ideologia fundamentada pela lógica liberal, promove a legitimação das disparidades sociais. É por isso que não é intenção deste trabalho apontar determinado sujeito/grupo como promotor de meritocracia e, logo, de injustiças, enquanto outros não. Para fazer essa análise é justamente necessário se esquivar da lógica individual, e verificar como coletivamente se produz e se mantém superestruturas sociais que configuram as dimensões subjetivas da realidade. Não se propõe, portanto, um olhar ingênuo às estruturas sociais como “algo dado”, e sim construído pelos agentes sociais. Volta-se aqui à relação dialética de produção dessas estruturas ideológicas, bem como sua afetação pela humanidade.

É por isso que se entende, ainda segundo Chauí (2017), que as estruturas ideológicas iludem, o que é diferente de falsear. A ilusão é composta pela abstração e inversão. Assim, se considera a sociedade aparente como natural e inquestionável, descaracterizando seu

processo históricos. A inversão é trocar a causa pelo efeito, ou o resultado pelo começo. Essa ilusão propicia a sensação de que o contexto social está dado de forma natural, e não é consequência de um processo histórico construído coletivamente pela humanidade. Esse conjunto de ideias ilusórias que aparecem em um sistema social, objetivo e exterior, vai sendo enraizado na mentalidade das sociedades, e vai se tornando um sistema subjetivo e interior, ao mesmo passo que também é exteriorizado em um constante movimento dialético.

A consciência, segundo Eagleton (1991) é um tipo de abstração e reificação das nossas formas efetivas de práticas discursivas. Então a ideologia é menos que um conjunto particular de discursos, e mais os efeitos que esses mesmo discursos produzem. Isso quer dizer que a consciência está menos dentro de nós, e mais entre nós e ao redor de nós. Isso quer dizer que ela é toda uma rede de significantes que nos constituem inteiramente. Assim, o discurso e a situação social estão intrinsicamente fundidos e isso determina a estrutura de uma elocução. Então, a ideologia não é simplesmente o reflexo de uma base econômica, mas se empresta à materialidade da palavra e aos contextos discursivos a que se prende.

O sujeito que enuncia o discurso, no entanto, tende a esquecer que reproduz uma formação discursiva e ideológica, e se reconhece, equivocadamente, como autor único e exclusivo de seu próprio ideário.

Assim, os ideários passam a se constituir como ideologia quando há uma fixação do processo de significação, de forma que o sujeito possa se identificar com os discursos dominantes. Esse fechamento produz a estabilidade da ideologia, que, em alguma medida, repele as forças descentradas da língua em nome de uma unidade imaginária. Assim, os mecanismos ideológicos reprimem o trabalho da linguagem, sufocando a pluralidade de produções de significações subjacentes que poderiam, outrora, subvertê-las.

Por esses motivos, podemos afirmar que a ideologia é mais uma questão de discurso, do que propriamente uma questão de linguagem, representando os pontos em que o poder tem impacto em certas enunciações. Ela mostra relações entre a enunciação e suas condições materiais de possibilidades, visando a reprodução de toda uma forma de vida social (Eagleton, 1991).

Assim se naturaliza a sociedade tal como ela se apresenta, e se constrói a violência simbólica em sua perpetuação infinita. Nesse sentido, a ideologia é o processo pelo qual as ideias da classe dominante tornam-se as ideias de todas as classes sociais. Faz parte de suas funções tornar imperceptível as violências das injustiças e desigualdades sociais. E para isso precisa ocultar a divisão de classes, alicerçada na dominação e exploração.

Ressalta-se aqui, no entanto, que não é um mero planejamento das classes dominantes espalhar e consolidar seus ideais, mas há certo movimento em que as ideias da classe dominante são pulverizadas e homogeneizadas com o senso comum, tal como vimos em capítulo anterior, a forma como os interesses burgueses foram revestidos pelo mascaramento do interesse de todos, havendo constante manutenção e atualização dessas mesmas ideias dos dominantes mantidas como as mesmas dos dominados, até a contemporaneidade.

Vale lembrar que não é necessariamente a origem das ideias que faz daquele ideário uma ideologia. Isso quer dizer que a classe dominante pode se apropriar do ideário surgido em outra instância social, e utilizá-lo para seu propósito na manutenção do status quo (Eagleton, 1991).

Pode-se refletir também a partir das referências aqui trazidas, que a meritocracia, como discurso homogeneizador, propõe que todos se adaptem às suas premissas, como se valesse para todos os corpos pertencente ao sistema capitalista, a ideia de que quanto maior o mérito, maior o sucesso financeiro obtido. Esse conceito de sucesso contradiz, em certa medida, o conceito de privilégio, já que este último é algo dado enquanto o primeiro seria conquistado. Pela perspectiva do “sucesso”, não há exclusão ou desigualdade em nossa sociedade que não tenha se estabelecido pelo próprio comportamento de cada indivíduo. O trecho a seguir esclarece isso:

A ideologia burguesa, através de seus intelectuais, irá produzir ideias que confirmem essa alienação, fazendo, por exemplo, com que os homens creiam que são desiguais por natureza e por talentos, ou que são desiguais por desejo próprio, isto é, os que honestamente trabalham enriquecem, e os preguiçosos empobrecem. Ou então faz com que creiam que são desiguais por natureza, mas que a vida social, permitindo a todos o direito de trabalhar, lhes dá iguais chances

de melhorar ocultando, assim, que os que trabalham não são senhores de seu trabalho e que, portanto, suas "chances de melhorar" não dependem deles, mas de quem possui os meios e as condições do trabalho. Ou, ainda, faz com que os homens creiam que são desiguais por natureza e pelas condições sociais, mas que são iguais perante a lei e perante o Estado, escondendo que a lei foi feita pelos dominantes e que o Estado é instrumento dos dominantes. (CHAUI, 2017, p.45).

Assim, percebemos que o ideário capitalista prevalece na lógica individualista, levando ao entendimento de que cada indivíduo faz seu próprio destino. Esse destino é cunhado pelas escolhas de cada um, que se somam ao esforço e capacidade do sujeito. Tal ideologia se confirma pelo discurso lacunar na medida em que não sobra espaço para refletir como estamos fazendo nossa sociedade. Essa lógica que inverte o real, traz a sensação de que a sociedade é assim mesmo, e cabe a cada um de nós um mero processo de adaptação.

Já no contexto organizacional propriamente dito, é interessante para o patrão que o trabalhador produza cada vez mais, e se veja na lógica da falta, no sentido de sempre buscar atingir melhores resultados para a empresa. Essa mesma lógica leva ao desgaste físico e emocional do sujeito, mas ele acredita que é isso que deve fazer, não só porque é substituível, mas por entender que isso será reconhecido e ascenderá por seu próprio esforço. Mas a estrutura empresarial também se alicerça no formato de pirâmide. Vai haver menos líderes que subordinados, mas estes precisam acreditar que para crescerem na empresa será trivial fazer muito mais do que sua mera obrigação.

O que parece natural oculta a perversidade instituída pelos valores neoliberais, de que sempre se deve fazer mais e melhor, acarretando a exaustão física e emocional desses sujeitos. É importante ainda que ele entenda que não há nada que pode ser feito sobre isso, e que é importante que todos se esforcem tanto quanto possível para o desenvolvimento e progresso social. Por esse viés, há grande dificuldade de se refletir como as ações detentoras dessa lógica, além do âmbito individual, contribuem para a perpetuação dessa ideologia. Oculta-se a construção coletiva da sociedade, restando apenas as circunstâncias não escolhidas, mas ideologicamente entendidas como corretas, para serem vividas. Nesse sentido a aparência meritocrática vai além de “não ter saída”,

mas mostra que não se deve buscar nenhuma saída, já que isso é o correto e a melhor forma de funcionamento social.

A lógica instituída pela meritocracia é simplista e baseia-se na ideia de que o esforço de cada um é que o determinará seu sucesso. A contradição dessa ideia está inerente a esse mesmo discurso. Se é o esforço individual que leva ao sucesso, é a falta dele que leva ao fracasso. Essa premissa, devidamente calcada na dimensão subjetiva da realidade, condiciona crenças, valores e comportamentos que direcionam esse excesso de esforço no plano da ação, seja pelas cargas extensivas de trabalho, pela busca de outras formas de geração de renda, investimento em educação etc. Junto com esses tipos de ações, por exemplo estão inerentes crenças que circundam puramente o âmbito individual, e negligenciam as determinações sociais. O sistema neoliberal precisa necessariamente se alimentar desse dinâmica, pois reside aí a impotência do sujeito/sociedade para se debruçar sobre a transformação dessas mesmas condições sócio políticas, e o grupo dominante nos aspectos econômicos e políticos continua permanecendo na posição de privilégios. Mas falar desse grupo também é pensar nos privilégios que se estendem de geração em geração. Está aí a certa determinação no nascimento, que não se mostra exatamente a mesma do Antigo Regime por conter o evento do esforço. É justamente por esse ocultamento e ilusão da realidade que se pode chamar a meritocracia de ideologia.

Ainda assim, concordamos com Chauí (2017) que na era moderna, o motor contraditório que condiciona ao movimento dialético é a luta de classes. Ela não se refere apenas ao confronto violento que se possa ter entre as classes dominantes e as dominadas, mas a todos os mecanismos de que se lança mão para a manutenção desses lugares, seja no campo do trabalho, da educação, na política e economia, e nas leis. Está localizada, de forma inerente a esse processo, a contradição, os mecanismos de manutenção junto à luta dos dominados contra a exploração e dominação, seja em protestos, greves, ocupações, sindicatos, economia solidária etc.

A história é história do modo real como os homens reais produzem suas condições reais de existência. É história do modo como se reproduzem a si mesmos (pelo consumo direto ou imediato dos bens naturais e pela pro criação), como produzem e reproduzem suas relações com a natureza (pelo trabalho), do modo como produzem e reproduzem suas relações sociais (pela divisão social do trabalho e pela forma da propriedade, que constituem as formas das relações

de produção). É também história do modo como os homens interpretam todas essas relações, seja numa interpretação imaginária, como na ideologia, seja numa interpretação real, pelo conhecimento da história que produziu ou produz tais relações. (CHAUI, 2017, p.27).

As classes dominantes, no entanto, vão lançando mão de técnicas de controle social, sejam elas materiais ou discursivas, que induzem aos explorados. Ainda, as bases materiais que mantêm esse tipo de controle social são relativas à coerção do econômico, ou seja, à habilidade do capitalismo em conceder benefícios tangíveis a pelo menos alguns de seus subordinados.

Isso leva à percepção de que não é apenas a ideologia que mantém o sistema funcionando de determinada maneira, mas sim as bases materiais da sociedade. Os governos foram tolerados do que admirados, de forma que não foi necessário uma única ideologia que sustentasse o sistema como um todo. A ideologia, no entanto, naturaliza as leis dos sistema, de forma que subverter ou revolucionar o sistema instituído pareça muito grandioso, muito difícil ou quase impossível (Eagleton, 1991). Assim, a consciência das classes oprimidas seria constituída tanto pelos valores absorvidos de seus governantes, quanto por suas vivências cotidianas, traduzidas em suas singularidades, mas sempre compartilhadas em alguma medida.

Vale acrescentar ainda que a ideologia, para além de ser “como eu penso dentro da minha cabeça”, está posta e inscrita na situação. Por isso ela mora na estrutura e não nos corpos individuais. Mesmo sabendo que aquela atividade é uma ilusão, a sociedade permanece fazendo – não se deixa de tomar um refrigerante pelo fato de saber que para ele ser produzido, foi necessária a mais valia e o suor de um trabalhador explorado, por exemplo.

É por essa apresentação de um contexto estruturado muito anteriormente à existência de cada indivíduo vivo, somada aos valores neoliberais, materiais e simbólicos, duramente postos na sociedade, que cada sujeito vai quase sempre se sentir fadado a perpetuar os mesmos valores. Nesse sentido, o cinismo expulsa a autoilusão genuína. Se um sujeito não compactua, por exemplo, da privatização da educação, mas se depara com um mundo drasticamente excludente na educação pública, a probabilidade de ele colocar sua filha ou seu filho em uma escola privada, se tiver recursos econômicos, é maior. Nesse sentido:

Pode-se argumentar que o capitalismo avançado é o “jogo” autossustentado que, para nos manter no lugar, utiliza-se mais de suas técnicas materiais que de ideias, e que, entre essas técnicas, a coerção do econômico é muito mais eficaz que qualquer tipo de pregação (EAGLETON, 1991, p.48).

A meritocracia, em seu cerne, atua nesse jogo com a função de abafar essa luta e até mesmo qualquer conflito do sistema capitalista. Se a luta de classes é a contradição inerente ao sistema capitalista, é com a ideologia que se buscará abafá-la. A ideologia da meritocracia, que inverte o aparente pelo real, tende a afirmar que o bom funcionamento da sociedade só ocorre quando cada um se esforça e trabalha para o progresso da nação. Se todos trabalharem, segundo essa ideologia, todos serão recompensados. Descrever a premissa meritocrática de forma simplista auxilia a compreender como ela é por si só bastante reducionista.

Segundo esse viés, a explicação desde a desigualdade social, até a miséria, seria pelo mérito individual. Desconsidera-se, segundo essa premissa, os pontos desiguais de que cada um parte na sociedade contemporânea, ou entende-se que pelo fato de ser possível ascender, ainda que não provável, o determinante para o sucesso é a própria pessoa. É nesse sentido que os condicionantes sociais são esquecidos, e por esse motivo, a meritocracia é a ideologia central do neoliberalismo, colocando o véu ilusório sobre o real funcionamento social. Essa mediação ideológica é pautada nos valores e explicações meritocráticos, que são tidos como verdadeiros pela sociedade, mas objetivam reproduzir as reações sociais necessárias para a manutenção do status quo. Não há espaço aqui para a luta de classes, já que cada um deve trabalhar de acordo com seus próprios interesses.

É aí que entra a alienação, que é quando a pessoa não se reconhece como sujeito produtor da história social, e toma suas obras como decorrentes de uma força estranha e exterior a ela, como se não houvesse relação. A alienação é forma inicial da consciência dos sujeitos, que não se percebem como autores, produtores e transformadores da história. Nesse cenário as ideias são tomadas de forma anterior, exterior e superior à práxis. Por essa mesma perspectiva, o trabalho alienado é quando o trabalhador não se reconhece no produto do seu trabalho, pois as condições materiais que o circundaram dependeram do proprietário. Entra aqui a ideia de ser facilmente substituído, e o trabalhador passa a ser

instrumento, não sujeito de sua ação. Ao elaborar seu produto, ele está separado da força que o produziu, força essa que domina e ameaça.

Porque estes encontram-se excluídos do direito de usufruir dos bens que produzem, estão excluídos da educação, que é um desses bens. Em geral, o pedreiro que faz a escola e o marceneiro que faz as carteiras, mesas e lousas são analfabetos e não têm condições de enviar seus filhos para a escola que foi por eles produzida, Essa é a contradição real, da qual a contradição entre a ideia de "direito de todos à educação" e uma sociedade de maioria analfabeta é apenas o efeito ou a consequência (CHAUÍ, 2017, p.38).

Fica claro aqui que há condições materiais que visam garantir a absorção mansa da ideologia por um agente social. Além da explícita estratificação social, fica destinada à classe trabalhadora, pois, após um longo dia de serviço, os sujeitos se sentiriam exaustos demais para se implicarem na vida política. Faltaria tempo e energia mental para se debruçarem sobre isso. Assim, podem acabar ficando tão fatalistas e apáticos que não percebiam qualquer sentido nessas atividades, além do suposto medo de se oporem ao regime instituído (Eagleton, 1991).

Martín-Baró (1996) afirma ainda que a consciência seria o saber sobre si e sobre o mundo, que ultrapassa o âmbito mental e atinge a práxis pela transformação social das realidades objetivas. Para tanto precisa estar necessariamente calcada no âmbito coletivo, sendo produto da história da sociedade.

Finalmente, a tomada de consciência aponta diretamente ao problema da identidade tanto pessoal como social, grupal e nacional. A conscientização leva as pessoas a recuperar a memória histórica, a assumir o mais autêntico do seu passado, a depurar o mais genuíno do seu presente e a projetar tudo isso em um projeto pessoal e nacional (MARTÍN-BARÓ, 1996, p.18)

Daí nos debruçarmos sobre a meritocracia como ideologia, e a necessidade de transformação da materialidade que a constitui. O autor ressalta ainda, que apesar de não ser o mero saber que muda a realidade, sem ele dificilmente se avançará sobre tais mudanças, já que se evidenciará o véu de justificativas, racionalizações e mitos para se naturalizar os condicionantes que são sociais.

O saber mais importante do ponto de vista psicológico não é o conhecimento explícito e formalizado, mas esse saber inserido na práxis quotidiana, na maioria das vezes implícito, estruturalmente inconsciente, e ideologicamente naturalizado, enquanto adequado ou não às realidades objetivas, enquanto humaniza ou não as pessoas, e enquanto permite ou impede os grupos e povos de manter o controle de sua própria existência (Baró, 1996, p.09)

Então, a ideologia da meritocracia, que se apresenta de forma sofisticada, possui o mesmo mecanismo de velar a realidade e apresentá-la de forma parcial e distorcida no cotidiano dos agentes sociais. Mas, para o mecanismo ideológico funcionar, é necessário que se valha da alienação das classes, que se encubram injustiças e desigualdades por qualquer explicação que legitime tais disparidades. A meritocracia foi o mecanismo construído e bem articulado para promover a aceitação desse modo de funcionamento social. Nesse ciclo dialético, em que a alienação e ideologia se retroalimentam, entra a meritocracia, que se alicerça sobre a forma do “natural”, sobre o discurso de que “é assim que funciona”.

Não devemos encerrar essa reflexão na mera constatação desse mecanismo. É importante apontar as possibilidades de subvertê-lo. É importante recordar que as ideologias não são tão puras quanto parecem, no sentido de haver um núcleo enrijecido de ideias passados passivamente da classe dominante para a classe dominada. O mesmo fato de intervir na consciência daqueles que subjugam, apropriarem-se de suas experiências, e a enviesarem, é o dito que torna a ideologia heterogênea a inconsistente em alguma medida. Para que uma ideologia seja bem sucedida, ela deve se comprometer com as vontades e desejos do outro. Esse aspecto é o que a torna “passível de ser furada”. Ela não pode ser monológica (não deve se dirigir ao sujeito de forma autoritária), e ao ter que se apresentar de forma dialógica, ela só pode existir a partir da resposta do outro. “Se os oprimidos precisam estar bastante atentos para seguir as instruções dos governantes, são, portanto, suficientemente conscientes para poder desafiá-las” (EAGLETON, 1991, p.51).

Isso aponta, em alguma medida, para a possibilidade de transformar a ideologia através da desidentificação social. Para que isso ocorra é necessária a luta política. Quando os sujeitos atuam na resistência política, eles se veem trazidos para o ímpeto anterior de tais conflitos, e confrontam os poderes dominantes. É possível aí que suas consciências políticas sejam alteradas. A teoria de ideologia tem algum valor por auxiliar no esclarecimento nos processos de libertação de tais crenças e valores (Eagleton, 1991).

Seguiremos adiante tratando da revisão bibliográfica sobre meritocracia, no intuito de compreender se há uma compreensão dela como ideologia nas pesquisas realizadas a respeito, bem como verificar os principais contextos em que essas pesquisas estão sendo produzidas.

Revisão Bibliográfica

Optou-se em agregar a esse capítulo a revisão bibliográfica realizada nesta dissertação, tanto para que se compreenda a relevância do tema, quanto para que se aprofunde eventuais aspectos ainda não mencionados.

Vale lembrar que ao longo da fundamentação teórica buscou-se resgatar historicamente a ideologia meritocrática atrelada às bases materiais da sociedade. Assim, como o eixo norteador dessa pesquisa é a meritocracia, ela foi utilizada como descritor de busca nas bases de dados da CAPES e Scielo.

A primeira foi utilizada como pressuposto de busca, uma vez que é referência no Brasil em banco de dissertações e teses. A Scielo também é uma importante base de dados utilizada em pesquisas acadêmica e referência na área de Psicologia, com amplitude na realidade brasileira. Assim, será descrito adiante, o que foi encontrado nas pesquisas realizadas.

Como critérios de seleção para ambas as plataformas foram utilizados os seguintes filtros:

- 1- Descritor: Meritocracia
- 2- Pesquisas realizadas no Brasil
- 3- De 2014 a 2019

A pesquisa realizada em 27/01/2020 gerou 137 pesquisas na plataforma CAPES e 18 na Scielo. A primeira gerou 77 pesquisas na grande área de conhecimento “Ciências Humanas”, 40 em “Ciências Sociais aplicadas”, 12 em áreas “Multidisciplinares”, 4 em “Linguística, Letras e Artes” e 3 em “Ciências da Saúde”.

Sobre a área de conhecimento específica, 51 artigos faziam parte da área educacional, 4 da educação de adultos, 2 de engenharia, 3 de letras, 20 da administração, 5 da administração de empresas, 4 da administração pública, 4 de ciência política, 4 de ciências ambientais 8 da sociologia, 8 do serviço social, 4 em psicologia e 8 em serviço social. Apareceram outras áreas não pertinentes a esta pesquisa com apenas 1 artigo em cada uma.

A plataforma Scielo gerou 12 artigos na área de “Ciências Humanas”, 5 em “Ciências Sociais aplicadas” e 3 em “Ciência da Saúde”. Deste total, 7 pertencem à área educacional, 4 ao gerenciamento, 2 são multidisciplinares, 2 da administração pública, 2 da saúde pública, ambiental e ocupacional e apenas 1 em cada uma das seguintes áreas: estudo de áreas, enfermagem, psicologia, questões sociais e sociologia.

Chama-se atenção para uma porcentagem significativa das pesquisas realizadas em nosso país articulando meritocracia ao âmbito educacional. Área que, na sociedade capitalista, se vincula à área trabalhista e à distribuição de recursos econômicos. Para nos concentrarmos, no entanto, à proposta desta pesquisa, foram selecionadas as áreas sublinhadas anteriormente. A seleção desses critérios teve como base a fundamentação teórica desta pesquisa, que articula questões sociais, psicológicas e trabalhistas.

Assim, restaram 28 resultados na plataforma CAPES e 9 na Scielo.

Segue a lista das pesquisas encontradas na plataforma Scielo:

Scielo

- 1- Políticas de austeridade fiscal: tentativa de desmantelamento do Sistema Nacional de Salud da Espanha e resistência cidadã; BORGES, Fabiano Tonaco; FERNÁNDEZ, Luís Andres López; CAMPOS - 2018
- 2- Meritocracia neoliberal e capitalismo financeiro: implicações para a proteção social e a saúde; VIANA, Ana Luiza d’Ávila; SILVA, Hudson Pacifico da - 2018
- 3- Ideologia nas Opiniões de Estudantes de Ensino Médio sobre Sucesso no Trabalho; WACHELKE, João - 2017
- 4- Análise do impacto das fontes alternativas de financiamento na eficiência e na produtividade dos entes federativos subnacionais no Brasil após a Lei de Responsabilidade Fiscal; MATOS, Paulo Rogério Faustino - 2017

- 5- Qual democratização do ensino superior?; DUBET, François - 2015
- 6- O Prêmio Escola nota 10: meritocracia e cooperação para a melhoria do desempenho escolar; CALDERÓN, Adolfo Ignacio; RAQUEL, Betânia Maria Gomes; CABRAL, Eliane Spotto. - 2015
- 7- Estilos de liderança e desempenho de equipes no setor público; DIAS, Maria Aparecida Muniz Jorge; BORGES, Renata Simões Guimarães - 2015
- 8- O caso do PAC Embrapa: requisitos de uma gestão orientada para resultados no setor público; PORPINO, Gustavo; DE STEFANI, Emerson - 2014
- 9- Meritocracia e sociedade brasileira; BARBOSA, Livia - 2014

Seguem os trabalhos encontrados na plataforma *CAPE*S com divulgação autorizada:

- 10- Avaliação de desempenho e remuneração por competências: Um Estudo de Caso sobre a Implantação da Gestão por Competências na Prime Incorporações e Construções S/A; JUNIOR, Romulo Nunes Ribeiro e CANÇADO, Vera L. - 2015
- 11- A Meritocracia na Administração Pública Brasileira: Uma nova perspectiva; MIZRAHI, Marcia Ester - 2017
- 12- Indicadores de Mensuração do Capital Intelectual Docente: Um Estudo de Caso em uma IES Privada; FERREIRA, Leonardo dos Santos - 2017
- 13- Cultura organizacional, gestão por competências e avaliação de desempenho com base na meritocracia: um estudo em uma cooperativa agroindustrial do paraná; MOURO, Neirisleia Francisconi del - 2016
- 14- A construção do projeto de vida no Programa Ensino Integral (PEI): Uma análise na perspectiva da Orientação Profissional; PEREIRA, Omar Calazans Nogueira - 2019
- 15- Diagnóstico da cultura organizacional em uma empresa de mineração no brasil; FAGUNDES, Felipe Augusto Moreira - 2015
- 16- Reduzir retrabalhos e perdas operacionais e financeiras do processo de produção de dublagem e legendagem; REIS, Dennis Marques - 2019
- 17- O processo de implementação de remuneração variável em empresas familiares brasileiras; CORREIA, Eduardo Bazilio Gomes - 2017
- 18- Normalizar...Resistir...Normalizar: o jogo de poder em uma organização pública a partir de um grupo de discussão on-line; BRETAS, Paula Fernandes Furbino - 2015

- 19- Não é assim de graça!": Lei de Cotas e o desafio da diferença; MOURA, Maria Rosimere Salviano de - 2015
- 20- Desafios de sustentabilidade em micro e pequenas empresas: um estudo de caso da adequação de uma empresa familiar de reciclagem de pneus às normas ambientais; VIEIRA, Louis Felipe – 2016.
- 21- Modelos de gestão pública e cultura organizacional no tribunal de contas dos municípios do estado da Bahia; MACEDO, Alessandro Prazeres – 2017.
- 22- Políticas públicas no combate à desigualdade racial: uma análise da implementação da lei nº 12.990/2014 em uma instituição federal de ensino superior; RODRIGUES, Lilian Segnini – 2017.
- 23- Assédio moral e sofrimento no trabalho de professores universitários em Manaus; SILVA, Keila – 2016.
- 24- O Canto da Sereia? A educação superior como uma (im)possibilidade de mudança na trajetória profissional da ralé brasileira; PERDIGAO, Denis Alves - 2015
- 25- Práticas de governança corporativa: estudo em uma cooperativa de crédito no Estado de Minas Gerais; OLIVEIRA, Luiz Henrique De Freitas - 2019
- 26- Gestão do desempenho dos servidores públicos: Um Estudo de Caso no Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul; FLORES, Lucas Rodrigues - 2017
- 27- A compatibilidade entre âncoras de carreiras dos servidores das atividades-fim do INCA e os valores da administração pública gerencial; SOUZA, Fernando Andre Santana de – 2016.
- 28- Percepção de justiça: estudo de caso em uma instituição de ensino superior; PINTO, Ricardo de Villefort Alves - 2017
- 29- Expansão e Diversificação do Ensino Superior no Brasil: a mobilidade social e a inserção profissional dos jovens estudantes e egressos de cursos superiores tecnológicos na região metropolitana de Porto Alegre-RS; MARTINS, Bibiana Volkmer - 2016

Os artigos grifados foram analisados para esta pesquisa. Como critério buscou-se encontrar pesquisas que iam ao encontro das principais temáticas trabalhadas nesta dissertação, envolvendo em alguma medida, ideologia, meritocracia e competências, voltadas ao âmbito trabalhista. Pesquisas voltadas ao âmbito educacional como espaço de transição para o lugar ocupacional e delimitação de classes sociais também foram

analisadas. Vale ressaltar que seria ideal analisar todos os artigos em questão, mas por questões pragmáticas de disponibilidade de tempo, foi necessário realizar essa seleção.

Como proposta de análise, leu-se os resumos e conclusões das teses e dissertações, e houve a leitura integral de todos os artigos. Segue abaixo uma breve consideração do que está sendo pesquisado e a articulação disso com esta pesquisa.

A temática da meritocracia apresenta tensões e nítida pluralidade de posicionamentos acerca dela. Posicionamentos que parecem ir além das áreas de conhecimento em que foram lapidados, voltando-se principalmente para a práxis de cada pesquisa, no sentido de considerar o contexto em que o trabalho se deu, e que considerações, a partir de cada proposta, foi se formando pelo olhar do pesquisador.

Apresentarei de forma breve algumas dessas tensões, no sentido de enriquecer as pautas já apresentadas durante a fundamentação teórica, e abrir questionamentos, que de forma nenhuma, pretendem ser esgotados nessa pesquisa. Propõem-se, nessa finalização, formular reflexões provocativas que exigirão novos estudos.

A primeira pesquisa “Meritocracia neoliberal e capitalismo financeiro: implicações para a proteção social e a saúde” foi realizada na área da saúde, apresentando tensões entre o Sistema Unificado de Saúde e o interesse de Seguros Saúde do âmbito privado. Pôde-se constatar que as disputas entre os interesses em prol do capital e dos direitos sociais aparecem em diversas áreas macrossociais, sendo que a primeira aparece como ameaça à segunda e vice e versa. Os mecanismos ideológicos também são apresentados como uma forma de perpetuação e naturalização de interesses neoliberais. No entanto, a restrição dessa discussão a intelectuais, bem como a restrição da apresentação da problemática na grande mídia seriam fatores que contribuem para que o status quo permaneça. Apela-se para a recuperação do protagonismo social para que se combata a pobreza, doença, desigualdade e injustiças em prol do bem-estar coletivo (Viana e Silva, 2018)

A discussão sobre ideologia também foi trabalhada pela versão de grupos oprimidos, jovens estudantes de baixa renda no artigo “Ideologia nas Opiniões de Estudantes de Ensino Médio sobre Sucesso no Trabalho”. Foi constatado que a meritocracia é apoiada por eles em situações significativas. Ela seria usada para se justificar o sistema e avaliar as próprias restrições de possibilidades de vida. Isso os impediria de construir modos

alternativos de funcionamento da sociedade. Esse quadro apresenta a domesticação de corpos para a perpetuação de sua exploração e opressão. (Wachelke, 2017)

Apesar de serem realizadas em âmbitos diferentes dos desta dissertação, pode-se afirmar que essas duas primeiras pesquisas vão ao encontro da fundamentação teórica desenvolvida, tanto pela apresentação de tensões entre os interesses do capital e a defesa de direitos sociais, quanto pela compreensão de meritocracia como dispositivo atuante a favor da manutenção do status quo.

Outro artigo, “O Prêmio Escola nota 10: meritocracia e cooperação para a melhoria do desempenho escolar”, estuda uma política pública que institui a meritocracia nas escolas cearenses. As escolas que apresentam melhor desempenho são premiadas com um bônus financeiro, e devem auxiliar as outras instituições a melhorarem seus resultados. A pesquisa aponta como fragilidade o próprio funcionamento competitivo que a meritocracia apresenta. Escolas com realidades materiais próximas apresentaram desempenhos diferentes, mas isso foi lido de forma negativa pela “escola perdedora”. Ainda assim, sugeriu-se que a recompensa financeira para os ganhadores os incentivou a perpetuar tais melhorias (Calderón, Raquel e Cabral, 2015)

De alguma forma, ao melhorar o desempenho institucional de escolas do setor público (composto em sua maioria por estudantes de baixa renda), tensiona-se a competitividade com o setor privado (compostos em sua maioria por classes sociais de maior prestígio). Por um lado, se a política pública combate, em alguma medida, a desigualdade social, por outro não é possível romper com a lógica competitiva inerente ao próprio sistema. Mesmo a cooperação proposta entre instituições, nasce de um cenário competitivo, em que o “ganhador” auxilia o “perdedor”. Concluiu-se nessa pesquisa que as políticas públicas baseadas na meritocracia exigem criatividade para que justamente não surjam ressentimentos que destruam o sentimento de comunidade. (Calderón, Raquel e Cabral, 2015)

A pesquisa voltada ao âmbito trabalhista, como “Estilos de liderança e desempenho de equipes no setor público” ainda que no setor público, também enriqueceu a discussão. Nesta outra pesquisa compreendeu-se que os líderes que relacionam diretamente o desempenho à recompensa, são os que obtêm melhores resultados de suas equipes. Foi verificado que o líder que esclarece a relação entre desempenho e recompensas,

fornecendo um feedback construtivo para manter os trabalhadores tende a obter melhor desempenho que outros tipos de líderes, como aqueles que permitem a autogestão da equipe, e que abdicam da tomada de decisões. O próprio estudo afirma ir na contramão da literatura concebida até então (Dias, 2015)

Nesse sentido, é possível perceber que o critério do pesquisador para qualificar tipos de lideranças como positivas ou negativas é desempenho das equipes em prol de se atingir os objetivos organizacionais, e não necessariamente o bem-estar do trabalhador. Outra questão importante é o fato da administração pública possivelmente não objetivar o lucro como uma empresa privada. Ainda assim, é necessário contextualizá-la em um sistema muito maior, que cumpre responsabilidades institucionais para a manutenção do status quo social. O funcionário público, ainda que não servindo diretamente à lógica lucrativa, parece estar submetido à lógica capitalista, mesmo servindo aos interesses do Estado.

A Pesquisa da plataforma CAPES “Avaliação de desempenho e remuneração por competências: Um Estudo de Caso sobre a Implantação da Gestão por Competências na Prime Incorporações e Construções S/A” ocorreu no âmbito trabalhista e também destacam a avaliação de desempenho e a remuneração por competências como ferramentas importantes para se atingir os objetivos organizacionais. No entanto, foi verificado que há uma diferença entre a promessa dessa premissa e a prática cotidiana dos funcionários em uma empresa de capital aberto. Dentre as problemáticas, destacam-se a não identificação das competências organizacionais, que aparecem como genéricas e vagas. Na prática o que acabava sendo avaliado eram os comportamentos desejáveis e não as entregas esperadas. Assim a imparcialidade e a não neutralidade do avaliador impactariam negativamente o processo (Júnior e Cançado, 2016).

Isso tende a mostrar que o fator relacional e subjetivo faz parte de todos os processos, por mais que se proponham serem objetivos e “racionais”. Avaliar a “comunicação” de um funcionário, ainda que seja minuciosamente descrita pela empresa o que é e como deve ser valorizada, necessariamente englobará o sentido que o líder dá para o fator comunicação. A qualidade do relacionamento com cada funcionário também influenciará em como ele vai mensurar cada componente da avaliação de desempenho.

Nesse sentido, a desconsideração das contradições constituídas historicamente pelo sujeito/sociedade em suas dimensões objetivas e subjetivas, parece ser uma importante falha da premissa neoliberal.

Outro estudo meritocrático, “Cultura organizacional, gestão por competências e avaliação de desempenho com base na meritocracia: um estudo em uma cooperativa agroindustrial do paraná” voltado ao âmbito trabalhista se deu em uma cooperativa. Questionários aplicados aos trabalhadores desvelaram a meritocracia como quase inexistente no funcionamento da empresa. Isso se deu pelas contrariedades entre as próprias origens cooperativistas e o ambiente altamente acirrado, na alta demanda que os funcionários têm que cumprir, exigindo a aplicação de práticas gerenciais nos moldes de organizações privadas (Del Moro, 2016).

Mais uma vez, compondo os recortes de diferentes contextos em que essas pesquisas são realizadas, percebe-se que a meritocracia é valorizada e reproduzida, em alguma medida, em muitas instituições, de ordens completamente diferentes. Ainda que elas não sirvam diretamente ao lucro, a própria competitividade externa do mercado, e o acirramento de concorrência, faz com que o trabalhador também se submeta à demanda capitalista. Na prática, a efetivação da meritocracia encontra problemáticas, e elas são explicitamente percebidas pelos próprios trabalhadores (Del Moro, 2016).

Outra pesquisa, realizada em Universidade Federal com alunos cotistas, “Não é assim de graça!”: Lei de Cotas e o desafio da diferença” apontou que apesar da política pública lutar contra a desigualdade social e racial de nosso país, em termos práticos, ela possui problemáticas como o efetivo acesso do estudante aos bens materiais e simbólicos necessários. Foram contatadas contraposições entre profissionais da Universidade e dos próprios alunos. Os primeiros homogeneizaram pedagogicamente todas as turmas, e esperam em alguma medida, o pior desempenho de alunos cotistas. Já os estudantes entendem o lugar que ocupam como uma afirmação de direito (Moura, 2015).

Essa é uma política pública que visa combater a desigualdade, que em certa medida, seria o impeditivo da meritocracia, pois as oportunidades dos grupos sociais partem de condições muito diferentes. Ainda assim, essa mesma política apresenta certo viés meritocrático por continuar selecionando os melhores estudantes de determinado grupo em detrimento dos piores desse mesmo grupo. Em alguma medida, o cenário competitivo

se perpetua, já que não há lugar para todos. Não se busca com essa reflexão, no entanto, banalizar essa importante intervenção social, pois de fato isso atua diretamente na redução de desigualdade social.

Outro estudo foi voltado ao âmbito educacional e propriamente à ralé brasileira: “O Canto da Sereia? A educação superior como uma (im)possibilidade de mudança na trajetória profissional da ralé brasileira”. Procurou-se compreender o que efetivamente muda na vida dessas pessoas ao ingressarem no ensino superior por políticas públicas que tornam isso possível. Verificou-se que o fato de haver o ingresso no ensino superior não necessariamente garantiu o ocupação no mercado de trabalho nas profissões escolhidas. Isso também ocorreria pela dificuldade de acesso ao mesmo capital cultural e simbólico que pessoas pertencentes a classes prestigiadas obtém. Tal segregação social continua a exigir da ralé brasileira muito mais esforço para se alcançar determinados patamares sociais. Assim, todo o investimento em capital simbólico e imaterial é invisibilizado, e se assim o é, passa a ser dado como inexistente, atingindo diretamente o sofrimento das pessoas não privilegiadas (Perdigao, 2015).

Outro estudo realizado em âmbito trabalhista., “Percepção de justiça: estudo de caso em uma instituição de ensino superior”, propõe que se as organizações hoje procuram aplicar a meritocracia para estimular o melhor desempenho das tarefas através da diferenciação das pessoas por suas competências, por outro lado, os trabalhadores se tornaram mais qualificados e exigentes. Isso incluiria a própria percepção de justiça no trabalho, a possibilidade de buscar cargos que remunerem melhor ou apresentem flexibilidade de horário, etc (Pinto, 2017).

Então, se por um lado a empresa busca o melhor empregado, o empregado busca a melhor empresa. Isso, de alguma forma pode fomentar a empresa a “vender” o posto de trabalho como repleto de qualidade de vida, com valores empresariais contundentes, ou promessas de boas remunerações. Mais uma vez, isso altera as condições materiais da vida do trabalhador, mas não é superada a relação de exploração, já que a depender da propaganda realizada na descrição do cargo, visa-se os interesses organizacionais satisfeitos.

Outro estudo teórico organizacional, “Meritocracia e Sociedade brasileira” propôs confrontar aspectos favoráveis e desfavoráveis à meritocracia nas instituições. Foram

colocados como aspectos favoráveis à meritocracia o combate ao mau desempenho, à ausência de responsabilização pelos próprios resultados, planos de carreira com critérios subjetivos e o nepotismo. Isso tende a indicar que a implementação da meritocracia nas organizações de fato aparece para que o esforço, as competências e capacidade de cada um sejam valorizadas em detrimento de favoritismos e privilégios relacionais. No entanto, como verificado em outras pesquisas, fatores subjetivos e competitivos continuam necessariamente se perpetuando na avaliação diferenciada de cada funcionário (Barbosa, 2014).

Algumas das contradições e tensões foram brevemente apresentadas ao longo dessa revisão bibliográfica. Apesar das pesquisas serem constituídas em âmbitos muito diferentes, podemos encontrar similaridades e diferenças acerca do posicionamento sobre a temática. Além de terem em comum o fato de serem aplicadas à realidade brasileira contemporânea, temos o sistema capitalista como a base de todas elas. Por meio dessa revisão foi possível verificar que mesmo em contextos que não precisam responder diretamente à acumulação de capital (escolas e faculdades públicas, cooperativas, funcionalismo público), a lógica meritocrática continua prevalecendo. Isso mais uma vez vai apontando para a constituição intrínseca e mútua da meritocracia e capitalismo. Essa ideologia fundamenta ideologicamente o sistema econômico vigente, que funciona baseado na desigualdade.

Ao articular a fundamentação com a revisão bibliográfica, formula-se as seguintes perguntas: é possível superar a meritocracia no sistema capitalista? Quais são, ainda, os mecanismos que possuímos dentro desse sistema para amenizar as injustiças que são produzidas?

Capítulo 4 - Meritocracia e Trabalho

Neste capítulo abordaremos o mundo do trabalho formal, na intenção de nos aproximarmos do objeto de pesquisa sem perder de vista as discussões até agora realizadas, pautadas principalmente no capitalismo neoliberal e suas contradições, expressas na desigualdade social, e legitimadas pelos mecanismos ideológicos, dentre eles a meritocracia.

Como vimos anteriormente, a meritocracia como mecanismo ideológico está necessariamente enraizada nas macroestruturas sociais e, portanto, não será de exclusividade do mundo do trabalho, em seu recorte formal, sua constituição e perpetuação.

A particularidade do mundo do trabalho no sistema capitalista é que ele fomenta boa parte da distribuição de recursos econômicos entre os grupos sociais. Sabe-se que o mercado de trabalho formal não dá conta de toda essa distribuição na contemporaneidade, pois o trabalho informal, o empreendedorismo, o trabalho autônomo, a bolsa de valores e outras modalidades de atividade econômica compõem a teia de alocação de recursos das pessoas físicas (sem ainda entrar em uma discussão sobre o Estado e Instituições macrossociais).

Os recursos econômicos, entretanto, definem oportunidades e acabam compondo os complexos emaranhados junto aos capitais culturais e intelectuais de cada grupo social.

Não buscamos, no entanto, nos debruçarmos unicamente na especificidade das vidas singulares, individuais, mas nos aprofundarmos nas contradições que compõem a dimensão subjetiva do fenômeno social, que é o mercado de trabalho formal. A vida material em que se encontram as pessoas é um ponto de partida importante de ser olhado para que se possa caminhar do empírico ao concreto, na direção de compreender a dimensão subjetiva do mercado de trabalho formal, e logo, as possibilidades de subjetivação e objetivação dos sujeitos em meio a este mercado.

Então, na parte de entrevistas desta pesquisa nos ativemos ao trabalho formal, abordando pessoas que trabalham nesse espaço. Por esse critério, não abarcamos, neste momento, qualquer tipo de trabalho que não estivesse configurado de acordo com os termos legislativos do país, não considerando atividades que não estivessem protegidas pelos direitos sociais a duras penas conquistados pelos trabalhadores. Ou seja, tipos de trabalho

que não se caracterizam pela condição de emprego não foram focados. Definiremos de forma breve o que constitui essas temáticas.

De acordo com Barbosa (2014), o mercado de trabalho pode ser compreendido como a oferta de trabalho e a procura de trabalhadores, sendo um conjunto de pessoas e/ou empresas que em época e lugar determinados provocam o surgimento das condições dessa relação. Podemos assim, compreender emprego como uma relação estável, em termos de práxis e legislação, que existe entre quem organiza o trabalho e quem o realiza, sendo considerado um tipo de contrato no qual quem possui os meios de produção paga com capital financeiro pelo trabalho de quem o realiza. A empresa, que emprega os trabalhadores, pode ser considerada uma entidade constituída para exploração de uma atividade econômica (como agrícola, industrial, mercantil, ou de prestação de serviços) visando, em geral, o lucro. Esse lucro será obtido através da exploração do trabalhador, como mencionado anteriormente.

O mercado de trabalho formal, como recorte do vasto “mundo do trabalho”, oferece a possibilidade metodológica de situar claramente o contexto de análise ao mesmo tempo em que focaliza um setor que configura em sua estrutura e funcionamento, amparados na legislação, as contradições da sociedade capitalista. Isso quer dizer que é legítimo e constitucional a desigualdade social prevista entre, por exemplo, um jovem aprendiz e um gerente de um departamento de marketing de uma grande empresa.

Esse ponto é mais fácil de ser compreendido pela seguinte reflexão macroestrutural: a principal motivação do indivíduo para tomar decisões em prol de seu crescimento econômico termina por referendar a própria desigualdade de renda. Isso quer dizer que ele busca alcançar um padrão de renda que é maior que a média da sociedade, pois, para ser financeiramente privilegiado, ou para ser rico, é necessário ganhar mais que o restante da população.

Por essa via pode-se apontar aspectos que aparecem de maneira naturalizada no mercado de trabalho formal, como a busca individual pelo sucesso, realização profissional, mas que na verdade expressam as contradições do modo de produção capitalista, mediadas exatamente por esses objetivos no âmbito individual que se produzem socialmente como legítimos.

Tendo isso em vista, podemos concordar com Constanzi (2005) quando diz que é por esse motivo que o objetivo microeconômico que gera o crescimento macroeconômico é a busca pela desigualdade social. Isso quer dizer que, quando cada sujeito busca ser rico e acumular capital, de forma inerente ele busca (ou referencia) a desigualdade social (ainda que sem perceber), pois ao possuir esse capital acumulado, isso implicará em falta na mão de outros.

Como esperar igualdade do processo de crescimento econômico se o objetivo microeconômico do mesmo é a desigualdade? Nesse sentido, a desigualdade se reproduz não mais no imobilismo, mas em e por meio do crescimento. O crescimento passa a ser uma função da desigualdade ou uma forma de reproduzir a desigualdade. (CONSTANZI, 2005, P.63)

Assim, a desigualdade seria inerente ao funcionamento do sistema econômico capitalista, sendo que a busca por sucesso econômico representa, nesse sentido, busca por desigualdade de renda dos sujeitos e seria um dos mecanismos que estão também sustentando o fenômeno do crescimento macroeconômico; ou seja, acumulação de capital em alguns grupos, sobrando a escassez em outros.

Os mecanismos do mercado privado produzidos pela perspectiva liberal não têm se mostrado capazes de atenuar de forma significativa esta tendência à desigualdade intrínseca ao sistema, confrontando algumas vertentes clássicas da economia.

A busca pela desigualdade movida pelo auto-interesse ou interesse próprio é que gera o crescimento. Portanto, o comportamento individual que produz o crescimento é, na realidade, uma busca pela desigualdade, uma busca pela superioridade financeira, profissional, de status etc. Se a busca individual e auto-interessada pela desigualdade é que gera o crescimento, como conciliar crescimento e igualdade? Como conseguir igualdade a partir do crescimento, se o crescimento resulta da busca pela desigualdade? (CONSTANZI, 2005, P.70)

Os questionamentos de Constanzi contribuem para evidenciar os limites do mercado liberal. Mas é necessário também evidenciar a base de exploração do trabalho pelo capital, para entender esses mecanismos como mediações no processo de produção de mais valia, que é o que, em última instância, sustenta e reproduz a desigualdade.

A lógica liberal, no entanto, visa afirmar que a livre concorrência atuaria para o mais pleno funcionamento do mercado e o desenvolvimento dos recursos econômicos e que não seria necessária a intervenção do Estado para o mercado se regular. Mas, a realidade capitalista vai na contramão de sua própria premissa. Afinal, no que diz respeito ao mercado de trabalho organizacional atual, verifica-se que apenas 147 corporações controlam 40% do mundo corporativo. Desse total, 75% são bancos e sua rentabilidade é equivalente à totalidade das dívidas públicas do mundo. Os monopólios também estão presentes no comércio de commodities, já que apenas 16 grupos os controlam em todo o mundo, instituindo necessariamente o preço do consumo básico de todo o planeta. (Dowbor, 2016)

Mais uma vez demonstra-se que a lógica neoliberal, que promete a livre concorrência e um equilíbrio entre consumo e produção, resultando no bem-estar dos indivíduos, está fadada ao fracasso. O capital de fato tem se tornado cada vez mais monopolista, já que são poucas as empresas que controlam a produção mundial, e elas acabam por distribuir as riquezas geradas.

Em paralelo com o acúmulo de riqueza, muitos trabalhadores se encontram em condições precárias ou análogas à escravidão, pois as empresas estão empenhadas em reduzir seus custos com mão de obra. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que 21 milhões de pessoas são trabalhadores forçados que geram cerca de US\$ 150 bilhões em lucros para as empresas todos os anos (Oxfam, 2018. p.03).

Tendo em vista esses dados que evidenciam perversidades do funcionamento do mundo do trabalho capitalista neoliberal, analisaremos a seguir como a meritocracia o constitui.

Contradições entre capital e trabalho

Discorreremos brevemente no primeiro capítulo sobre o trabalho como atividade básica que nos torna humanos, transformando constantemente as relações sociais e a consciência.

Com o advento do capitalismo isso se altera profundamente e a produção da alienação passa a ser intrínseca aos processo de trabalho, ganhando contorno, presença e características complexas e específicas, de forma que não se pode considerar o trabalho nesse sistema sem considerar detidamente o processo de alienação. Vale recorrermos a Marx (2010) para se retomar os funcionamentos básicos desse sistema sócio-político e

compreendê-lo em sua essência. Isso ocorreria pelo fato da sociedade ser dividida em classes sociais, grupos de pessoas que possuem os meios de produção e que não os possuem. Este último grupo está fadado a vender a sua própria força de trabalho para garantir sua sobrevivência, mas, nesse processo, produz muito mais do que ganha (mais valia), gerando o lucro e a acumulação do capital pelos proprietários.

Essa contradição, que gera as disparidades sociais é a mesma que perpetua a exploração do trabalhador, compreendida como um ato de apropriação do produto do trabalho alheio. Nesse sentido é explorado, no sistema capitalista, quem tem parte do seu trabalho sendo apropriado por outrem. (Marx, 2010)

A exploração ocorre por meio da produção da mais-valia e esse valor se transforma em capital; por sua vez, a transformação de dinheiro (voltado ao uso para troca de bens) em salário acontece pela compra da força de trabalho. Nesse processo, o trabalhador não é dono do fruto do seu trabalho, que passa a ser um objeto estranho a ele mesmo. Se no período feudal, o artesão se apropriava de todas as etapas de seu trabalho, em meio à Revolução Industrial passa a ser alheio a essas fases, e se aliena em sua parte.

Nesse sentido inverte-se a ordem do trabalhar. Se antes o trabalho era um meio que visava satisfazer uma necessidade (como construir uma cadeira para se sentar), agora o trabalho passa a ser um fim (necessidade de trabalhar para ganhar um salário e comprar uma cadeira, nesse mesmo exemplo). Isso acarretaria a negação do trabalhador enquanto sujeito, que não se identificaria com o produto final, e não se reconhece no produto. Podemos chamar esse processo de alienação, como explica o trecho abaixo:

O produto do trabalho é o trabalho que se fixou num objeto, fez-se coisa (sachlich), é a objetivação (Vergegenständlichung) do trabalho. A efetivação (Verwirklichung) do trabalho é a sua objetivação. Esta efetivação do trabalho aparece ao estado nacional-econômico como desefetivação (Entwirklichung) do trabalhador, a objetivação como perda do objeto e servidão ao objeto, a apropriação como estranhamento (Entfremdung), como alienação (Entäusserung) (MARX, 2010, p. 03)

Ainda assim, concordamos com Bock e Aguiar (2016) quando dizem que os valores liberais, constituídos no capitalismo, não reconhecem a mais-valia e efetivo valor das forças produtivas. Esses valores invertem os reais alicerces que sustentam o sistema,

através da roupagem meritocrática, calcada no individualismo. Então, a contradição presente nessa sociedade, que se pauta nos valores fundamentais de liberdade, como premissa fundamental para garantia da democracia, é contradita na exploração do trabalhador, que a rigor, tem liberdade mesmo, em certo sentido, de procurar emprego ou buscar seu sustento “como puder”, bastante diferente de “como quiser”.

Essas contradições entre capital e trabalho também vão constituindo as sociedades neoliberais. Sem perder de vista a noção de historicidade, e embasados nas contradições aqui explicitadas, buscaremos agora as contradições do capitalismo neoliberal em meio à meritocracia.

Mundo do Trabalho Contemporâneo

Na contemporaneidade, apesar de haver formas de trabalho muito mais complexas e plurais do que as descritas por Marx em sua época, ainda há exploração das classes.

Nesse sentido, concordamos com Netto (2013) que nenhuma dessas transformações ocorridas modificou a essência exploradora da relação capital/trabalho, pois esse processo se aprofundou cada vez mais, ainda que de forma microfragmentada. Indicadores dessa afirmação se localizam nas jornadas de trabalho prolongadas para aqueles que ainda conservam seus empregos no Brasil, na intensificação do trabalho, na crescente defasagem entre o crescimento das rendas capitalistas e dos salários, resultando na extração articulada de mais-valia e nos trabalhos forçados ou escravos que nossa sociedade ainda sustenta, mesmo que de forma velada.

E dentre essas novas formas de trabalhar é possível afirmar que a “flexibilidade” e a “desregulamentação” são aspectos que vêm aumentando bastante. São apresentados como possibilidades progressistas que fomentariam uma maior liberdade ao trabalhador, análise que, entretanto, se mantém na aparência do fenômeno. O que se observa é que “a “flexibilidade” em relação às práticas de trabalho - a ser facilitada e forçada por meio da “desregulamentação” em suas variadas formas – corresponde, na verdade, à desumanizadora precarização da força de trabalho (MÉSZÁROS, 2006. p. 33-34)”.

A reestruturação do modo de produção capitalista no Brasil e no mundo, tomada pela flexibilidade e desregulamentação das modalidades trabalhistas, corresponde na verdade

à precarização da força de trabalho. Isso quer dizer que se produzem condições favoráveis ao sistema capitalista e desumanizadoras para o trabalhador, já que se busca a maximização da produção e dos lucros, e para isso seria necessário diminuir ao máximo o custo desta mesma produção, seja pelo investimento em tecnologia que substitua a mão de obra, seja pelos baixos salários fornecidos para o trabalhador.

Assim, concordamos com Netto (2013) que, se por um lado avançamos na inovação tecnológica, por outro os poucos trabalhadores que conseguem manter seus empregos, acabam por se submeter a situações de precarização. Isso quer dizer que faz parte do próprio sistema capitalista o desemprego estrutural, ou seja, é necessário que haja mão de obra excedente para a regulamentação dos salários dos trabalhadores, o que se acentua com o desenvolvimento tecnológico. Está aí o que é conhecido popularmente por “trabalhador substituível”. Ele não é obrigado a trabalhar, mas se submete às condições oferecidas porque, caso contrário, outra pessoa facilmente assume seu lugar. Para que possa sobreviver nesse sistema, necessita de dinheiro, e se não ocupar algum lugar de prestígio que lhe permita explorar outras possibilidades trabalhistas, submete-se a determinado posto de emprego, ou se arrisca nos trabalhos informais, muitas vezes caracterizados por menor estabilidade financeira.

Essa estruturação do sistema capitalista permite reproduzir a mais-valia nas organizações com a máxima exploração do trabalho humano. Essa exploração, segundo Mészáros (2009) se dá de forma diferente entre países centrais e periféricos, já que nestes últimos o trabalho se encontra em situação de maior precariedade através da produção de baixo custo pela exploração dos trabalhadores. Antunes (2009) enriquece a discussão ao afirmar que as regras da produção atuais centralizam cada vez mais as organizações nos países de capitalismo avançado (como Estados Unidos, Japão e Alemanha), que incorporam os países periféricos em sua produção, mas em um papel de total subordinação e dependência econômica. Esses países se responsabilizam pelo gerenciamento, organização produtiva e conhecimento tecno-científico, delegando a produção pela mão de obra precarizada para outras nações.

Como verificamos, as contradições entre capital-trabalho se sofisticaram desde a instituição do capitalismo até os dias de hoje, e muitas vezes, são ocultadas pela própria pluralidade de modos de sobrevivência que existem na contemporaneidade.

Isso quer dizer que essas contradições estão cada vez mais silenciadas e invizibilizadas pelas práticas neoliberais, que não somente individualizam as questões sociais, como homogeneizam as diferentes classes sociais pelo mito da igualdade e dos interesses em comum., como explica Chauí no trecho que segue:

Ora, a partir do momento em que a relação do indivíduo com sua classe é a da submissão a condições de vida e de trabalho pré-fixadas, essa submissão faz com que cada indivíduo não possa se reconhecer como fazedor de sua própria classe. Ou seja, os indivíduos não podem perceber que a *realidade* da classe decorre da *atividade* de seus membros. Pelo contrário, a classe aparece como uma coisa em si e por si e da qual o indivíduo se converte numa parte, quer queira, quer não. É uma fatalidade do destino. A classe começa, então, a ser representada pelos indivíduos como algo natural (e não histórico), como um fato bruto que os domina, como uma coisa que vivem. (CHAUÍ, 2017, p.44).

Vale lembrar que a heterogeneidade dos postos de trabalho e o quadro competitivo do século XXI colaboram fortemente para o enfraquecimento desses coletivos, inclusive no âmbito sindical. O trecho abaixo explica melhor essa questão:

Atualmente, os chamados trabalhadores formam um grupo heterogêneo no que diz respeito às suas remunerações, às suas ocupações ou aos postos de trabalho e, também, às suas qualificações. Os trabalhadores não tendem a ser um grupo solidário de barganha, pois competem entre si por ascensão profissional. (...) Essa mudança decorre do aumento da heterogeneidade dos postos de trabalho, principalmente nas grandes organizações ou corporações. (CONSTANZI, 2005, p.62)

Concordamos com o autor acima referido, que a heterogeneidade dos postos de trabalho hoje, que vai desde desempregados, trabalhadores em ocupações precárias, trabalhadores com pouca qualificação, até profissionais altamente qualificados, bem-remunerados e multimilionários, tornou a configuração das classes sociais mais plural e complexa. Essa pluralidade, em alguma medida, intensifica o enfraquecimento das coletividades, como os sindicatos, que anteriormente em um movimento cooperativo lutavam pelos seus direitos sociais. A lógica competitiva advinda da materialidade neoliberal passa a se fortalecer, e a luta passa a ser pela própria ascensão profissional e financeira.

Também há na contemporaneidade certo enfraquecimento das empresas familiares, e a administração de grandes empresas mais alocadas em profissionais altamente

qualificados. Eles, no entanto, não estão necessariamente vinculados à apropriação e administração do capital da corporação, ainda que objetivem lucrar para a empresa para que possam receber a “participação nos lucros”, além de seus salários. Essa recompensa financeira, no entanto, não os torna detentores dos meios de produção. Nesse sentido, compreende-se que na contemporaneidade, a desigualdade já se localiza fortemente na diferença de salários entre os próprios trabalhadores, daí a heterogeneidade dos grupos (Constanzi, 2005). Então, o capital intelectual e cultural, que compõe os aspectos das classes sociais brasileiras, torna-se cada vez mais força produtiva, na medida que condiciona fortemente a possibilidade do trabalhador se alocar em determinados postos de trabalho.

O grupo dos capitalistas também sofreu grandes alterações. As disparidades sociais são altíssimas se comparados um proprietário de uma microempresa com o proprietário de uma grande empresa, que diferem profundamente em capital e número de trabalhadores. Nesse cenário mais plural e mais diverso, ainda encontramos a exploração, agora mais bem escamoteada pelos diversos grupos que compõem o sistema econômico. Mas, se a exploração é a apropriação do produto do trabalho do outro, ela pode acontecer também com as pessoas de uma classe econômica elevada, e não somente em condições precárias. Vale ressaltar que esse apontamento não busca banalizar a precariedade da vida de diversos trabalhadores brasileiros, ou colocá-los em um patamar igual ao de trabalhadores em melhores condições. Pontua-se aqui, no entanto, um capitalismo que se sofisticava e se complexifica, tornando as perversidades mais difíceis de serem acessadas, o que não quer dizer que inexistam.

Segundo Constanzi (2005), essas complexidades tornariam o mercado de trabalho certo “cassino”, onde necessariamente haverá “perdedores” e “vencedores”, já que não haverá espaço para todos vencerem. O mecanismo ideológico da meritocracia, no mercado de trabalho formal, esconderá o formato de “cassino” para que aparente uma competição “justa”, como uma corrida. O trecho abaixo auxilia na compreensão desse aspecto:

A organização do mercado de trabalho em estruturas piramidais, nas quais precisam existir vencedores e perdedores, extrapola os fatores econômicos ou a lógica econômica e, portanto, os próprios diferenciais de produtividade. Não são esses diferenciais que geram as estruturas piramidais internas das firmas ou da sociedade como um todo, pois a mesma decorre de outros fatores, como aspectos sociais e culturais. Tal estrutura é reflexo da própria divisão e da especialização

do trabalho típicas do capitalismo e podem existir mesmo que não houvesse diferenciais de produtividade (CONSTANZI, 2005, p. 08)

Antunes (2020) auxilia a compreender o mundo do trabalho contemporâneo brasileiro. Compreende-se que a classe trabalhadora, em sua nova morfologia são os sujeitos que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de capital-dinheiro, sejam suas atividades materiais ou imateriais, regulamentadas ou não.

Nesse contexto, os poucos empregados no trabalho formal deste país presenciam, quase sempre, o desabamento de seus direitos sociais conquistados ao longo da história. Concomitantemente, as empresas continuam buscar a maximização do lucro, seja pelas altas taxas de produção, ou redução dos custos. Entre as implicações desse processo está o aparecimento de novas modalidades de trabalho, seja ele informal, intermitente, flexível e/ou precarizado

Dentre essas modalidades, presencia-se o advento e expansão do proletariado na era digital, que se encontra primordialmente no setor de serviços, podendo ser denominados como *escravos digitais*. Cabe essa denominação por diversos mecanismos de exploração do trabalho, tais como a exigência de maior produtividade pelo uso da tecnologia, produção a partir da requisição imediata do serviço, alta rotatividade de funcionários e manutenção dos baixos salários.

Uma nova divisão internacional do trabalho intensifica a precarização do mesmo, mascarada pela ideia de *flexibilidade*, já discutida anteriormente. Nessa nova divisão, segrega-se a intelectualização do trabalho, ainda mais intensamente nos setores que são atravessados pela tecnologia da informação e comunicação. Esse quadro que divide trabalhadores entre intelectuais e manuais gera tanto um conjunto significativo de trabalhadores ultra qualificados e sem empregos, quanto trabalhadores excedentes que se rodiziam em diferentes situações, ora em terceirização, ora em “pejotização” e subempregos, gerando o que podemos denominar de “precariado”.

A tecnologia, que, contemporaneamente, se imbrica e constitui de forma significativa o mundo do trabalho, configura novas modalidades trabalhistas, e, portanto, novas possibilidades de subjetivação. Um dos aspectos que as compõe são as modalidades de

contrato, em que não há quantidade de horas de trabalho determinadas, gerando a disponibilidade perpétua para o labor, que a depender da disposição do profissional, não tem seu tempo de aguardo remunerado. Nessa modalidade, popularmente nomeada como “uberização”, os profissionais ainda não podem negar as demandas e solicitações que lhes chegam, pois são desqualificados pelo próprio aplicativo quando assim o fazem. Muitos desses trabalhadores, para além de quem trabalha propriamente com aplicativos, passam a ser ao mesmo tempo “burgueses de si próprios” e “proletários de si mesmos”, e mascaram isso pela terminologia de “empreendedorismo”.

Isso repercute alterações nas próprias modalidades de emprego formal, já que as empresas passam a trabalhar com contratos “flexíveis”, seja pela ausência de jornadas pré-determinadas, ausência de espaço laboral definido ou mesmo de remuneração fixa, além da ausência de direitos sindicais. Assim, contrata-se cada vez mais pessoas jurídicas e/ou *freelancers*, em que a empresa se desresponsabiliza completamente pelos direitos desses trabalhadores.

Ainda em modalidades CLT, os teletrabalhos e/ou home offices cresceram exponencialmente, de forma que a empresa deixa de oferecer um ambiente adequado para as atividades laborais. O trabalhador, agora, confunde seu espaço doméstico com o profissional, além de intensificar a dupla jornada de trabalho. Além disso, na atividade isolada, ao diminuir a sociabilidade, passa a haver a ausência de representação sindical. Isso, no entanto, é vendido como um “mar de vantagens”, ressaltando-se o conforto de trabalhar de casa e a ausência da necessidade de transporte.

A terceirização é outra importante modalidade que se expande no capitalismo atual para intensificar a exploração do mais valor dentro e fora das empresas contratantes. Essa modalidade acaba por inserir a geração de mais valor, inclusive nos serviços públicos, já que introduziu práticas privadas no interior de suas atividades.

Perante esses processos, ampliam-se e complexificam-se as formas de reificação, já que a subjetividade operária é ainda mais distanciada da atividade autêntica e autodeterminada, como explica o trecho a seguir:

Se, na empresa taylorista-fordista, o *despotismo* é mais explícito em sua conformação, e o estranhamento ou o modo de ser da coisificação acaba sendo mais “direto”, na fábrica da *flexibilidade liofilizada*, diferentemente, as novas

técnicas de “gestão de pessoas”, as “colaborações” e as “parcerias” procuram “envolver” as personificações do trabalho de modo mais interiorizado, procurando converter os empregados “voluntariamente” em uma espécie de *auto controladores* da sua produção, em *déspotas de si mesmos* (Antunes, 2020, p.113)

A complexidade da organização do trabalho na sociedade contemporânea deve ser levada em conta em nossa análise, considerando-se que a ideologia da meritocracia circula por ela encontrando essa sofisticação e sendo mais um elemento que contribui para seu acobertamento, dificultando a explicitação da estrutura de sustentação dessa diversidade de formas de trabalho. Estrutura que se apoia em pilares tradicionais, da exploração e opressão. O campo do trabalho formal reverbera esses aspectos e também aqui a meritocracia se atualiza e atua fortemente.

No trecho a seguir trataremos disso com mais alguns elementos de análise, procurando apontar o funcionamento da meritocracia propriamente nas organizações e no uso das “competências” na área de recrutamento e seleção.

Meritocracia nas Organizações

Barbosa (2014), socióloga brasileira cuja temática central de pesquisa é a meritocracia, descreve no parágrafo a seguir o funcionamento da lógica meritocrática em instituições organizacionais:

Baseada nesse conjunto de dados, circunscrevi minha análise ao que denomino “meritocracia institucional”, ou seja, o princípio consagrado nas organizações modernas de que a admissão, a mobilidade e a ascensão profissional das pessoas devem ser pautadas pelo seu desempenho na realização das tarefas que lhes foram alocadas nas organizações. Essa lógica fundamenta-se na ideia de que, com base em critérios de seleção, cujas regras são previamente estabelecidas e conhecidas de todos os participantes, como a exigência de um tipo específico de qualificação, se estabelece uma situação igualitária inicial que garante uma igualdade de oportunidade para todos naquela circunstância. As diferenciações que resultarem desse momento inicial são interpretadas como consequência do conjunto de habilidades e talentos de cada um, medido por meio de sistemas de avaliação de desempenho, como provas teóricas e práticas, análise de currículo, entrevistas, entre outros. (BARBOSA, 2014, p. 01)

A explicação anteriormente referenciada sobre a lógica meritocrática parte de alguns pressupostos:

1 – Situação inicial de igualdade de oportunidades, pelo entendimento claro do que é fundamental e valorizado naquela circunstância.

2 – Apesar da igualdade de oportunidades, há diferenças de talentos e capacidades. Seria apenas com essa diferença que existiria a possibilidade de instituir a meritocracia, onde os “melhores” ocupam os “melhores lugares”

3 – Para mensurar tais habilidades e talentos deve haver um instrumento específico que prometa garantir imparcialidade.

Vale nesse momento, o convite de analisar cada uma dessas premissas com maior cuidado, em um movimento dialético que permita ir além do fenômeno aparente, buscando aproximação também da essência, real, desse funcionamento. É sobre isso que nos debruçaremos nesta parte do capítulo.

Para haver aproximação efetiva do fenômeno, nos debruçaremos sobre exemplos e desdobramentos macrossociais, sem perder de vista a discussão estrutural aqui colocada.

Ora, se em uma organização todos podem prestar o processo seletivo para um cargo de liderança, e aí reside tal “igualdade”, localizada em uma premissa macrossocial (que alcança a todos), a diferença se pauta no silenciamento macrossocial.

Se uma pessoa ali teve, por exemplo, oportunidade de frequentar aulas particulares de inglês durante sua idade escolar, e outra não, há aí uma diferença de ponto de partida por exemplo. De fato, um funcionário pode ter a “habilidade” bilingue, enquanto outro não, mas a diferença de privilégios não é colocada em pauta. Pelo olhar meritocrático nessa situação exemplificada, a pessoa que não teve essa oportunidade deveria “correr atrás”, afinal não faltam oportunidades de aprendizagem gratuita. Está aí a perversidade ideológica. Centralizar o merecimento nas questões individuais, apagando questões sociais é o que faz essa realidade ilusória. Isso não quer dizer que inexistam escolhas individuais ou até a qualidade do trabalho de cada um, mas isso não é a realidade total. Não se enxergará, nesse exemplo, aspectos como a maior dificuldade, desde a plasticidade cerebral do aprendizado tardio, o acúmulo de outras responsabilidades sociais estendida aos inúmeros micropapéis que o indivíduo desempenha em seu cotidiano, até as pressões

internas/externas que sofre por não saber inglês, ou o julgamento, em seu cerne elitista, de incompetência em vez de considerar a real dificuldade que esse sujeito possa ter. Trata-se ainda de um exemplo de funcionários que passaram por um processo seletivo para ocupar aqueles papéis. Há muitos ainda que nem chegaram a saber da existência dessas vagas, pois o próprio banco de dados dos currículos, já direcionaram automaticamente “perfis adequados” para “vagas adequadas”, impedindo inclusive candidaturas que não condizem com os chamados “pré-requisitos”.

É por esse motivo que se pode dizer que pela lógica meritocrática, tem mérito quem resulta de forma satisfatória, sem levar em conta o processo que cada um percorreu.

Explicaremos a segunda premissa por esse mesmo exemplo. Há sim pessoas que não tiveram a oportunidade de frequentar aulas particulares de inglês, mas ainda assim têm domínio fluente da língua. Esse aspecto será fundamental para a propagação dessa ideologia, pautada nos valores neoliberais. Se não houvesse exceção, não haveria como afirmar a possibilidade de ascensão. Possível, no entanto, não quer dizer que é provável. Será ainda pela ilusão do discurso do esforço e competência, que se silenciara as perversidades promovidas pela meritocracia. Essas exceções, estão submetidas a outros fatores além do esforço, seja tempo disponível, acesso à internet e dispositivos desenhados unicamente em língua estrangeira etc. No entanto, apenas o fator “esforço e competência” serão valorizados.

Se alguém ainda não dispuser de fatores facilitadores das circunstâncias sociais para aprender inglês por exemplo, pela lógica meritocrática, ele deve sacrificar outros aspectos de sua vida, seja as horas de sono, a preparação de refeições, o tempo no transporte etc. Chamamos atenção aqui para a reflexão de quem ganha o que por essa ideologia. Aparentemente, o ganho está localizado no viés microsocial, já que é esse indivíduo que se esforçou para aprender outra língua que ganhará uma promoção. Mas, em escala macrossocial, não apenas a organização adquire mais recursos humanos qualificados sem precisar oferecer a remuneração adequada, já que não há cargos de liderança para todos, mas também, de forma mais ampla, esse processo alimenta as classes dominantes. Se a dinâmica mercadológica se baseia, dentre outras, na lei de oferta e demanda, quando o empregador busca determinada competência no mercado de trabalho que está em escassez, ele precisará aumentar o salário desse cargo para se tornar competitivo.

Inversamente essa lógica também acontece. Se há mais pessoas que têm aquela habilidade procurada, não será necessário aumentar significativamente aquele salário, já que há mais candidatos disponíveis para esse mesmo cargo. A ideologia da meritocracia ilude aí, pela propagação da ideia de que todos têm que fazer o seu melhor para ascender. Quando, de forma microssocial, se individualiza os lugares sociais que cada um ocupa, busca-se ocultar a base macrossocial, e os reais interesses a que servem. Se todos acreditarem nessa premissa, não haverá por que a transformar, pois aparenta justiça e esconde sua perversidade.

A terceira premissa confirma o desenrolar dessa reflexão, na medida em que os instrumentos que têm a função de mensurar os talentos de cada um, são desenvolvidos pelas mesmas pessoas selecionadas segundo essa lógica. O ciclo se retroalimenta na medida em que não apenas as habilidades, mas a forma de captar tais habilidades, são selecionadas segundo determinados valores, pertencentes às classes dominantes.

A meritocracia alia igualdade de oportunidades com eficiência. Se este é o valor central que norteia o processo de estratificação e mobilidade social desses universos sociais, nada mais lógico, portanto, do que se estabelecer processos de avaliação que permitam a formação de hierarquias de desempenho, nas quais as posições mais elevadas devem ser ocupadas por aqueles que, comprovadamente, se desincumbiram de forma melhor de um trabalho ou se sobressaíram em um determinado domínio. Neste sentido, as hierarquias construídas pelas meritocracias são excludentes, pois elas almejam a seleção do melhor ou melhores. Mais ainda, são duplamente excludentes porque, dentre os selecionados como os melhores, escolhem novamente os melhores para liderar os processos e ocupar os lugares no topo da hierarquia (BARBOSA, 1996, p. 69).

Os exemplos aqui dados, apesar de estarem circundados pelo contexto organizacional, valem para outros contextos também, seja em outras formas de organização trabalhista (trabalhador autônomo, profissionais liberais, desempregados, microempreendedor etc.), para a lógica escolar, o ingresso no ensino superior, ou na divisão de trabalhos domésticos, entre outros.

É por esse motivo que, no que diz respeito à contradição da ideologia meritocrática, não se deve pensar somente de forma localizada, como cada um dos contextos apresentados

no exemplo anterior. Nesse caso é importante se debruçar sobre a negação da premissa de igualdade de oportunidades. Ora, se a premissa é que todos podem conseguir, buscar-se-á explorar os fatores dificultadores e facilitadores disso. Isso requer dizer que tais aspectos são condicionantes, e não determinantes, o que é de fundamental importância para a propagação dessa ideologia.

Não se trata, portanto, das efetivas diferenças produtivas entre os trabalhadores com as devidas proporções de premiações. Os recursos econômicos e de poder nas organizações estão distribuídos de forma piramidal, de forma condizente com o sistema capitalista (mais pessoas com menos e menos pessoas com mais). Assim, qualquer mínima diferença ou mesmo a inexistência delas acarretará nessas grandes disparidades, como explica o trecho a seguir:

Uma importante observação é que, ao contrário da visão tradicional, a desigualdade deixa de ser um resultado das diferenças nos atributos produtivos dos trabalhadores e passa a ser um resultado inerente dos mercados de trabalho e do sistema econômico capitalistas. A própria desigualdade nos investimentos em capital humano, em especial educação, é fruto inerente do capitalismo. O capitalismo gera desigualdade que dá origem a diferentes investimentos em capital humano que, por sua vez, ajudam a reproduzir a desigualdade. (Constanzi, 2005, p.69)

Outro aspecto bastante importante, e muitas vezes negligenciado, é que o investimento em educação e aprimoramento serve não apenas para buscar ascensão profissional, como também para manter rendimentos ou evitar queda na hierarquia. Uma pessoa que trabalha no mundo corporativo há anos pode se dar conta que não conseguirá a vaga na gerência que almejou. Ainda assim, ela continua a investir em cursos e treinamentos para que não perca sua vaga de analista sênior, por exemplo, e possa continuar competindo no mercado. Nesse sentido, a solução ótima ainda seria manter intensa a dedicação ao trabalho como forma de evitar declínio na situação profissional e financeira.

Esse sujeito exemplificado pode ter realizado diversos investimentos em capital humano, e desenvolvido as competências técnicas e comportamentais para o cargo. Mas ainda assim, ele estaria em uma lógica competitiva, onde só haveria uma vaga de gerente em seu setor. Apesar de não haver necessariamente diferenciais de produtividade com os colegas, ou de existirem pequenos diferenciais de produtividade, surgiriam grandes

diferenças de remuneração em relação à pessoa eleita para o cargo de gerência. “Os vencedores recebem prêmios acima da sua produtividade por meio de apropriação do fruto do trabalho de perdedores, que recebem remunerações abaixo da que seria justificável pela sua produtividade” (CONSTANZI, 2005. p.28)

Esse mercado de trabalho capitalista atual é marcado por uma taxa de depreciação do conhecimento e da qualificação elevada, exigindo, de certa forma, que a corrida por qualificação se torne quase sem fim. Essa competição vai ficando cada vez mais desgastante para os trabalhadores, gerando as pressões inatingíveis, e a possível culpa pelo não alcance.

O autor acima referido também sugere que esses objetivos podem induzir a baixa autoestima por não se alcançar os objetivos estabelecidos. Todos podem até desejar ser ricos e ter sucesso, mas isso não seria possível estruturalmente. Ainda assim, os supostos “perdedores” costumam se torturar psicologicamente por isso.

Isso quer dizer que muitas vezes, na dimensão empírica, parece que a empresa faz muito pelo funcionário, pois promove propagandas de boa remuneração, flexibilidade de horários, benefícios etc. Isso dificulta que ele perceba o que faz pela empresa, e o próprio processo de exploração que vivencia, pois além de pagar por todos esses “benefícios”, ele também lucra para a organização. Nos exemplos citados, o funcionário pode ter flexibilidade de horário, mas precisa trabalhar 12 horas por dia para que sua função seja cumprida, ou trabalha alguns dias em casa, mas recebe notificações da organização no período da madrugada etc.

Mas, como o uso dos mecanismos ideológicos é muito ressaltado em seu cotidiano trabalhista, qualquer emoção ou afetação negativa diante desse contexto poderá ser entendida como um problema dele enquanto sujeito, e nunca de questões estruturais maiores que o atravessam. O sentimento de culpa diante disso pode propiciar que o trabalhador procure “se consertar”, ao invés de se articular coletivamente para atuar pela transformação social.

Essa auto responsabilização, no entanto, não está localizada apenas no mundo organizacional, uma vez que os atravessamentos capitalistas neoliberais constituem várias modalidades trabalhistas. Além de quem trabalha para organizações em regime formal

por se responsabilizar por sua entrega e ascensão pelo plano de carreira, também ocorre com quem é autônomo, por relacionar diretamente seu resultado a seu trabalho; por quem é empreendedor, que deve trabalhar para que sua ideia seja comprada e que o lucro seja gerado; ou por quem está desempregado e sem renda, por compreender que deve melhorar seu currículo para ser devidamente inserido no mercado de trabalho.

Em alguns casos dessas novas configurações trabalhistas, pode haver uma relação direta da força de trabalho com seu produto, sempre relacionado diretamente com a renda financeira. A alienação não se dá aqui apenas pela separação da força de trabalho com o produto, mas pela individualização do resultado sem a consideração dos determinantes sociais, que geraram o resultado de sucesso atrelado à rentabilidade, ou fracasso em seu inverso.

Recrutamento e Seleção

No trecho que segue buscaremos especificar a dinâmica da área de Recrutamento e Seleção para compreendermos como a ideologia da competência atua como motor de seu funcionamento. Inicialmente vamos considerar a presença das premissas liberais nesse contexto; e a seguir buscaremos compreender, ainda que de forma breve, quais são as competências organizacionais mais valorizadas do século XXI e suas reais funções a serviço do capital.

Para iniciarmos, vale explicitar o que são as organizações. Organizar significa administrar, e administrar significa introduzir racionalidade nas relações sociais. Para isso não seria mais necessário discutir os fins de uma ação, mas os meios mais eficientes para se atingi-la. Então, entende-se que essa racionalidade é embasada na eficiência, que por sua vez só acontece a partir da hierarquia de cargos. Entende-se que quanto “maior” o cargo, mais dinheiro será depositado, além de poder e status, e a empresa terá sucesso se os membros se identificarem e se dedicarem ao seu objetivo, apostando pessoalmente na subida de hierarquia. Assim, a administração científica racional possuiria uma lógica própria que funcionaria independente de seus membros, que deveriam ser suficientemente competentes para cumprir essa lógica (Chauí, 2014)

As organizações contam com a área de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas, que, dentre outras funções, é responsável pela contratação dos novos funcionários. De forma

coerente com o objetivo empresarial de lucrar, a seleção da equipe deve garantir o maior retorno financeiro possível para a empresa, através da seleção de pessoas que ofereçam alta produtividade, seja ela manual, intelectual ou mista.

O objetivo maior da seleção é contratar os melhores dentre os candidatos, um processo pelo qual se faz a escolha dos candidatos que possuam o perfil necessário para ocupar o cargo. Quando feita adequadamente garante a entrada de pessoas de alto potencial e qualidade na organização, que é o objetivo de qualquer empresa, pois o lado humano da empresa deve apresentar coerência em termos de políticas e práticas de recrutamento e seleção (Guimarães e De Oliveira, 2005, p. 205)

Ainda segundo os autores, o maior objetivo da área de recrutamento e seleção é a contratação dos melhores funcionários, já que os objetivos organizacionais serão atingidos por meio das pessoas. Dessa forma, o perfil deveria ser definido previamente, visando garantir a “saúde organizacional”.

O processo de recrutamento se voltaria para identificar e encontrar talentos, enquanto selecionar seria diferenciar os melhores dos identificados. Se esse processo for realizado de forma eficaz, serão contratados funcionários de alto potencial para que haja qualidade na organização.

O homem percebeu a necessidade de controlar a produção dos outros homens quando iniciou o processo de utilização da força humana para a produção de bens, principalmente, número de horas trabalhadas, faltas e atrasos para efeito de pagamento ou de desconto. Isso trouxe a necessidade da existência de alguém que, dentro da empresa, se preocupasse com as pessoas (Guimarães e De Oliveira, 2005, p.207)

Vale observar que a preocupação com as pessoas é tratada no sentido de se atingir os objetivos da organização, e para isso seria necessário garantir o máximo de produtividade, visando garantir a mais valia. Para isso surgiria a figura do administrador, visando garantir a máxima produtividade/lucratividade/exploração. Essas questões são delimitadas pelos autores como “objetivos estratégicos globais” e estariam garantidos pelo “número certo e as pessoas apropriadas no lugar certo e na hora certa, capazes de realizarem, com eficiência suas tarefas” (GUIMARÃES e DE OLIVEIRA, 2005, p.207)

Por essa lógica, é defendida a necessidade de se descrever de forma minuciosa a composição dos cargos, incluindo suas características, habilidades, aptidões e conhecimentos, tornando a administração mais fluida. Selecionar os candidatos mais condizentes com essa cultura organizacional facilitaria os bons resultados nessa dinâmica competitiva. A necessidade de talentos seria para a perpetuação da empresa em meio à lógica capitalista de lucrar.

Talvez caiba aqui a reflexão sobre adaptabilidade e felicidade no trabalho. A lógica organizacional valoriza “bastante o fato de os funcionários compreenderem e vivenciarem verdadeiramente as práticas de gestão e enquadrarem-se no que é considerada a visão da empresa.” (GUIMARÃES e DE OLIVEIRA, 2005, p.207). A ação de se “enquadrar” tem a função evidente de adaptar o sujeito (enquadrado como trabalhador) ao quadrado organizacional. É claro que isso será valorizado, reconhecido, reforçado e remunerado. Cabe aqui retomarmos a etimologia de “mérito” como merecimento. Essa lógica organizacional compreenderá que os que se enquadram na visão da empresa merecem reconhecimento, seja em cargo, salário, pertença, homenagens, etc. Isso vai constituindo uma dimensão subjetiva organizacional que condiciona o enquadramento e dificulta a transformação, o questionamento ou a transgressão.

Contribuindo para isso lemos que “existem empresas que se diferenciam por acreditarem verdadeiramente na importância das pessoas, buscando encontrar os funcionários certos para cada função e mantendo-os felizes em sua função, agregam valor para a organização.” (GUIMARÃES e DE OLIVEIRA, 2005, p.207). Então as condições materiais (sala de jogos, horários flexíveis, home office, vestuário informal) e imateriais (reuniões de reconhecimento, eventos sociais, valorização da identidade profissional, etc), postas pelas organizações a fim de manter os funcionários “felizes”, atuam para esse mesmo propósito adaptacionista. O que o plano aparente apresenta como cuidado à saúde do trabalhador tende a cumprir, de forma escamoteada, a função da maior obtenção de lucro possível. É por isso que se pode afirmar a complexidade da exploração do trabalhador, seja pelas próprias fragmentações das classes, ou pelo escamoteamento “feliz” que o mercado de trabalho propõe.

Ainda é preciso considerar, em vista da complexidade do processo e sua inserção na totalidade, que é provável que muitas das condições criadas nas empresas para essa “felicidade” / “adaptabilidade”, de fato podem atuar diretamente nas condições objetivas

e subjetivas da vida do trabalhador, provocando melhorias. Não devemos nos esquecer, no entanto, a que real função essas melhorias favorecem. Sem esse questionamento parece mais difícil atuar em prol das transformações sociais, uma vez que em planos aparentes a flexibilização dos modos de trabalhar soa como uma evolução inquestionável, e fica esquecido o fato de que elas operam com o fim de acúmulo do capital. O trecho abaixo exemplifica isso, voltando-se especificamente para a área de recrutamento e seleção:

Um recrutamento bem feito é sinônimo de economia para a empresa, pois, através dele a organização não vai necessitar de treinamentos, visto que um profissional capacitado inteira-se e rapidamente dos objetivos da organização (...) Deve pensar em conjunto, comunicando-se com todos da empresa, em todas as áreas e em todos os momentos, focando-se no lucro, na produtividade e no desenvolvimento das pessoas (Guimarães e De Oliveira, 2005, p. 208)

Os autores também delimitam a necessidade de uma boa contratação para a permanência do funcionário, e garantia de lucratividade:

A saída de um profissional de uma organização é sinal de grande perda, principalmente financeira, devido ao grande investimento feito na pessoa, desde o seu recrutamento e seleção, até os benefícios acumulados, sem falar nos custos adicionais com um novo recrutamento, seleção e contratação (Guimarães e De Oliveira, 2005, p. 211)

Veremos a seguir como a área de Recrutamento e Seleção tende a buscar a melhor contratação na contemporaneidade para que os aspectos citados acima sejam garantidos.

Competências

Segundo Bittencourt (2004), nos últimos anos com a intensificação da tecnologia, os profissionais de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas sofreram com mudanças estruturais, que implicaram em se considerar os funcionários menos como recursos e dotados de inteligência e personalidade, e mais como operadores da tecnologia. Ao mesmo tempo, as organizações foram procurando profissionais mais qualificados e generalistas, que pudessem se adaptar facilmente às novas demandas, trazidas pelo avanço tecnológico constante. Novamente verificamos que se objetiva a adaptação lucrativa, mesmo que aparente uma suposta humanização dos processos organizacionais.

A gestão por competências passa a ser mais utilizada e valorizada no ramo, e o processo seletivo, incluindo, as entrevistas, também se baseia nelas. O processo seletivo com base em competências visa compreender o comportamento do candidato em situações passadas, prevendo assim como o candidato tenderá a agir em situações futuras.

Guimarães e De Oliveira (2005) também afirmam que um bom processo seletivo baseado em competências deve passar por algumas etapas. São elas as provas de conhecimento, com a finalidade de medir o grau de conhecimentos e habilidades que o candidato possui; os testes psicológicos, para se buscar mensurar e avaliar as características próprias de cada indivíduo, seja em sua personalidade ou aptidão; as dinâmicas de grupo, para se observar o candidato interagindo com outras pessoas e analisar seu comportamento em relação ao cargo a ser ocupado; e, finalmente, as entrevistas por competências, como a etapa mais importante.

Mas afinal, o que seriam essas competências?

Há muitas formas de se definir competências. O próprio termo passa a ser empregado de formas diferentes desde seu surgimento na Idade Média, até a Revolução Industrial, agora com caráter organizacional. Bittencourt (2004) elencou algumas definições em diferentes momentos históricos e sugerimos uma síntese contemporânea. Assim, compreende-se aqui o termo competência como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para exercer determinada atividade e que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.

Vale especificarmos cada um desses termos que constituem a competência. Conhecimentos seriam as informações, ideias e noções de domínio das pessoas, acúmulo do saber, aprendizado, experiência. As habilidades estariam mais relacionadas com a maneira de executar tarefas, aplicar conhecimentos, de agir, de pensar. As atitudes seriam a própria aplicação prática de conhecimentos, aptidões, habilidades, valores, interesses para a obtenção de resultados (Resende, 2000)

Segundo o autor, realizar o processo seletivo segundo essa filosofia implicaria em utilizar um método que possa verificar como o candidato reagiria a uma determinada situação. Assim, buscar-se-ia pensar no futuro da relação empresa-trabalhador, em vez de apenas se efetuar uma contratação com base no histórico de um profissional. Então, na seleção

por competências, o objetivo iria além de fazer um levantamento do histórico profissional, mas focalizaria um levantamento de suas principais condutas.

Reflete-se sobre isso que a ideia aparente dessa dinâmica é que pessoas competentes e comprometidas com os objetivos da empresa tenderiam a ascender profissionalmente. No entanto, como isso não é possível para todos, o comprometimento dos empregados acaba por garantir em verdade a lucratividade organizacional, já que cada membro da instituição faz o máximo possível.

Para que esse objetivo seja efetivamente atingido, se lançará mão dos mecanismos ideológicos que prometem um bom retorno para o empregado, invizibilizando a necessidade primária do lucro. Em alguma medida, todos sabem desse objetivo, mas ele não é colocado explicitamente como o objetivo máximo, para que a preocupação com a pessoa pareça maior que a preocupação com o capital.

De forma empírica essa definição parece ser suficientemente adequada dentro da lógica capitalista, mas, na tentativa de nos aproximarmos da concreticidade, faremos o exercício de resgatar a história da ideologia das competências e inseri-la na totalidade. As reflexões realizadas a seguir estão embasadas na obra de Chauí (2014).

A Ideologia das Competências

Nos anos 1930 houve o advento do fordismo, e a organização passara a ser responsável, desde a produção de matéria prima até a distribuição comercial, além de se comprometer com maior investimento em pesquisa para elevar a qualidade e inovação do produto, visando garantir um mercado consumidor devido à alta competitividade comercial. Isso gerou um novo padrão de trabalho que se espalhou para outras instituições e relações sociais. Esse processo traz outras modificações. Se antes as figuras de autoridade (patrão, padre, professor ou sábio) concentravam certo poder de professar costumes sociais, como a forma como as pessoas devem agir, vestir, pensar, ou falar, isso agora fica menos centralizado. Os mecanismos ideológicos se espalham, mas foram emanados das leis da organização, ou das leis de mercado.

A divisão de trabalho nesse contexto exigiu que o trabalhador se especializasse cada vez mais em uma tarefa, estando alienado do processo global de produção. Não bastasse isso, separaram as pessoas em grupos competentes, responsáveis por gerir os grupos

incompetentes, que foram responsabilizados pela execução. Além disso, a tecnologia passa a ser aplicada sob a mesma lógica das organizações, que visam a obtenção de lucro e acumulação de capital. A tecnologia precisa de conhecimento científico para seu próprio desenvolvimento, então o próprio conhecimento passa a se voltar ao capital e seus interesses. Isso quer dizer que o poder necessariamente se vincula ao saber e vice e versa.

Assim, pode-se afirmar que a ideologia das competências divide socialmente os competentes, munidos de saber e poder pelos conhecimentos científicos e ideológicos, e os incompetentes, que executam as tarefas ordenadas pelos especialistas. Nesse cenário surge o discurso competente, proferido pelo especialista. Existem diversos discursos competentes pela diversidade de organizações e hierarquias que existem em nossa sociedade. Esse discurso, no entanto, é proliferado de forma privatizada e individualizante, ensinando as pessoas como devem viver. Assim, as pessoas se relacionam com a alimentação pelo discurso do nutricionista, com a natureza pelo discurso do biólogo, com a saúde pelo discurso médico, e assim por diante.

Isso ocorre porque no plano aparente somos indivíduos incompetentes que necessitam do saber científico do especialista, aumentando fortemente os livros de autoajuda, as fórmulas prontas, os tutoriais, os programas de televisão que dão as dicas, etc. O modelo humano jovem, saudável e eficaz é colocado como parâmetro a ser seguido, e constitui os signos das indústrias culturais, e da propaganda. Assim, “sob a auréola da neutralidade e da objetividade dos conhecimentos técnico-científicos, a competência é um poderoso elemento ideológico para justificar (ocultando) o exercício da dominação” (CHAUI, 2014 p.113)

Então, se o discurso da organização defende que só há sucesso se há racionalidade, pelo discurso competente só há felicidade para o vencedor da competição. Isso constitui, em certa medida, as bases ideológicas para o funcionamento do sistema capitalista. Essa manutenção de funcionamento socioeconômico gera por si desigualdade social, como explica o trecho abaixo:

“Quem é o competente? Em nossas sociedades é aquele que possui um saber determinado, institucionalmente reconhecido, graças ao qual pode não só falar e agir pelos outros, mas ainda, e sobretudo, excluir outros do direito de ser sujeitos de seus discursos e de suas ações. Quem é o incompetente? Em nossas

sociedades, é aquele que foi expropriado de sua condição de sujeito e convertido em objeto de saber e da prática dos competentes” (Chauí, 2014, p 113)

Dessa forma, se pode pensar que a ideologia e o mito da competência aceitam a divisão do trabalho em especialidades cada vez mais fragmentadas, não pela qualidade do próprio saber, mas por necessidades mercadológicas e burocráticas. Além disso as especialidades vão se transformando em propriedade dos especialistas e ao direito da autoridade, que agora controla, de forma mediada, as ações, pensamentos e sentimentos dos não especialistas.

Isso busca legitimar a exploração econômica e dominação exercidas pelas classes dominantes, ao mesmo tempo em que esse processo é naturalizado, ficando cada vez menos explícito. Procura-se garantir a incompetência do outro ao se sofisticar a linguagem de um jeito que o outro não possa acessá-la, afinal, não é possível lutar contra aquilo que não é compreendido. Assim, a própria explicação científica passa a ser construída e desenvolvida para a perpetuação do exercício da dominação, e priva a autenticidade de vida dos corpos pertencentes ao sistema por aliená-los de sua própria materialidade.

As competências do Século XXI

Segundo a lógica neoliberal e organizacional contemporânea, algumas competências são essenciais para que o trabalhador possa competir avidamente no mercado de trabalho, visando garantir sucesso profissional, seja pela empregabilidade ou pela ascensão de carreira.

Devemos, no entanto, tratar o que significa sucesso profissional em nossa sociedade. Como vimos, não é possível pensar nesses aspectos sem a inserção deles na totalidade. Tendo em vista que nossa sociedade é capitalista e se baseia nos valores neoliberais, quase não é possível falar em sucesso profissional, sem falar em acúmulo de capital. Em outras palavras, tem sucesso profissional aquele que ganha dinheiro e que, de preferência, os componentes de status e poder o acompanhem, seja pela visibilidade de seu cargo, ou ocupação de prestígio. Uma freira que faça caridade a muitas pessoas, por essa perspectiva, não alcança sucesso profissional do ponto de vista dos signos compartilhados coletivamente, ainda que possa atingir determinado propósito pessoal.

Evans (1996), autor proveniente da Administração, sintetiza a visão do capital ao associar diretamente o sucesso profissional a ser bem-sucedido. Isso quer dizer deter capital e ter seus afetos positivamente depositados sobre isso. Segundo ele, no entanto, a remuneração do trabalhador não estaria vinculada ao trabalho em si, mas às habilidades e aptidões que ele tem ao desempenhar o seu trabalho. Quanto mais amplo e diverso o leque de competências do trabalhador, maior seria sua probabilidade de sucesso.

Alguns autores provenientes da Administração e da própria psicologia têm elencado algumas competências essenciais para o mercado de trabalho contemporâneo. Elas estariam cada vez menos associadas a questões técnicas (como títulos de especialização, outro idioma, etc), e seriam cada vez mais comportamentais, já que a necessidade de adaptabilidade e flexibilidade estariam cada vez mais recorrentes no mercado de trabalho.

Guimarães e De Oliveira (2005) elencam algumas competências baseadas em profissionais que fizeram diversas entrevistas com profissionais de Recursos Humanos. São elas trabalho em equipe, capacidade de negociação, liderança, comunicação, criatividade, prudência, flexibilidade, otimismo, assertividade e ética.

Essas competências no plano das aparências buscam contribuir para a saúde do trabalhador e das equipes de trabalho, permitindo um bom clima organizacional. Isso não é uma mentira, mas também não é uma verdade total. Cada uma dessas competências, ainda quando articuladas às outras, visam garantir a saúde institucional, ou seja, promover que a empresa atinja seus objetivos de negócio que necessariamente requerem lucro. Como vimos anteriormente, apresenta-se uma lógica institucional que não se vincula aos membros que compõem a organização. Daí a ideia de profissional substituível, pois se uma pessoa não cumpre sua função fazendo uso das competências acima mencionadas, se buscará outra pessoa que o faça.

Quando se aponta a necessidade de comunicação, trabalho em equipe, assertividade e capacidade de negociação, por exemplo, busca-se que os funcionários trabalhem em harmonia, obstruindo possibilidades de conflito que impeçam o desenvolvimento da empresa. De fato, conflitos podem interferir na saúde do trabalhador, causando um clima organizacional dificultoso e estressante. Isso tende a ser evitado, no entanto, por atrapalhar a saúde organizacional que visa garantir o acúmulo de capital. Se exige

assertividade dos profissionais, por exemplo, para que não atrapalhem o bom andamento da empresa.

Criatividade e prudência soam como contraditórios, na medida em que se espera que o funcionário proponha soluções novas para questões a serem resolvidas, mas que seja suficientemente prudente para não provocar erros maiores que possam levar ao prejuízo. Exigir ambas as competências é uma tentativa empresarial de ter problemas resolvidos para a maximização do lucro. Isso é complementado com a exigência da flexibilidade, como “saída da zona de conforto” e possibilidade de não aumentar as dinâmicas trabalhistas e sociais. É pedido que o trabalhador “dance conforme a música”, novamente em uma tentativa de adaptação às regras e dinâmicas institucionais, evitando transformações estruturais e promovendo a manutenção do status quo. Seria ainda necessário manter o otimismo para que o trabalhador não se desmotive diante de dificuldades e continue trabalhando para melhorá-las, melhorando em verdade a vida da empresa.

A liderança seria necessária não apenas para a gestão das equipes, no sentido de grupos competentes e dos que executam, como discutido anteriormente, mas também, que o trabalhador deseje liderar e ascender na carreira. É importante que todos trabalhem da melhor maneira possível, e mais do que o previsto. Em termos individuais, eles buscam destaque para ascender na hierarquia da empresa, em termos estruturais, seria impossível que todos liderassem. No entanto, o desejo de todos liderarem garante maior produtividade para a empresa, e maior lucratividade. A ética atravessaria todas essas competências, a fim de não haver problema, inclusive em termos jurídicos e relacionais para a manutenção da saúde organizacional.

Isso quer dizer que é depositado no profissional a expectativa de cumprir o previsto, de forma integral para a lucratividade da empresa. No entanto, para que isso não apareça de forma perversa, as organizações inseridas no sistema capitalista fazem uso dos mecanismos ideológicos meritocráticos para que seja compreendido de forma subjetiva que desenvolver as competências com perfeição garantiria o sucesso profissional.

O termo “competências” passa ainda a ser mais aceito e divulgado no mercado de trabalho, mas está necessariamente calcado nos valores meritocráticos individualizantes que causam sofrimento psíquico, e possíveis forma de subjetivação alicerçados na falta

(o que preciso fazer para melhorar?), na competitividade, no esvaziamento da esfera pública, coletiva e relacional, nos sentimento de culpa e vergonha por não se atingir expectativas instituídas pelas particularidades da vida das pessoas. Talvez esses sejam alguns dos elementos que constituam a dimensão subjetiva da realidade dos processos de recrutamento e seleção.

Apontar esses fatores para a coletividade, talvez seja um primeiro passo necessário para o reconhecimento da sociedade em que vivemos, já que as ideologias vêm se complexificando e se intensificando a ponto de ocultar fortemente as perversões presentes na contemporaneidade. Se não se luta com o que é desconhecido, é necessário tornar conhecido aquilo que é muito difícil de ver e perceber. O reconhecimento é necessário para a transformação social, mas não é a transformação em si. É por meio da práxis transformadora que, em lutas coletivas, se torna possível a revolução e superação das macroestruturas colocadas socialmente que geram injustiças e desigualdades.

Capítulo 5 –Método e Análise

O Método

O que foi realizado e por quê?

Esta pesquisa propõe uma análise dupla de apreensão de significações. A primeira se volta para dispositivos midiáticos, e a segunda se volta para entrevistas com profissionais do recrutamento e seleção. Foram analisadas 30 peças de dispositivos midiáticos, que variaram entre vídeos do Youtube, postagens no Instagram e Facebook, e blogs e sites encontrados no Google. Além disso, foram realizadas duas entrevistas com recrutadores. O caminho percorrido, a justificativa para utilização desses meios, a escolha da metodologia e a análise estarão melhor descritos a seguir.

Sobre os dispositivos midiáticos, buscou-se trazer para discussão a configuração do fenômeno social da meritocracia no contexto trabalhista e a possibilidade de apreensão e reprodução do sujeito a partir do discurso macrosocial. Não se deve perder de vista para tal análise o contexto da sociedade capitalista neoliberal e a ênfase nas competências do mercado de trabalho formal para se adquirir sucesso financeiro e prestígio social.

Optou-se pela análise dos discursos midiáticos porque o sujeito também é formado e inserido em uma comunidade pelo enredamento das palavras midiáticas, contatando-as de forma constante e construindo imaginários compartilhados. Isso exprimiria o desejo de estar com outro, de participar e interagir, de forma que isso constitui o sujeito de forma articulada à sociedade. Concordamos com Gregolin (2008), que as pessoas se interessam pelo que lhes diz respeito, formando em seu imaginário um fragmento do mundo do qual fazem parte, reforçando percepções coletivas.

Pensando nisso, analisou-se a literatura não científica voltada à carreira em um meio midiático bastante explorado na contemporaneidade, que é a internet.

Utilizou-se os seguintes descritores para selecionar as peças analisadas: Como se destacar na carreira (ANEXOS A); Como se comportar na entrevista de emprego (ANEXOS B); e Como ser mais competente no trabalho (ANEXOS C). Para cada um dos descritores analisou-se: uma página encontrada na plataforma Google, um vídeo encontrado na plataforma Youtube, cinco postagens encontradas na plataforma Instagram e três

postagens encontradas na plataforma Facebook. Os critérios de inclusão dessas peças midiáticas foram: estar na primeira página de pesquisa; ser uma das primeiras postagens; número de visualizações; quantidade de seguidores ou engajamentos (quando estes aspectos couberem).

A segunda forma de análise de significações se deu a partir de entrevistas. As entrevistas com recrutadores também são de grande importância na medida em que por meio da fala se torna possível se aproximar dos sentidos que a meritocracia apresenta na vida dos profissionais. Não se trata, no entanto, de um contato profundo com a particularidade de cada sujeito, e sim da configuração subjetiva desse fenômeno social em nossa sociedade. Trata-se, portanto, da aproximação da concretude da dimensão subjetiva dos processos de recrutamento e seleção, havendo a exposição de contradições que os sujeitos ali presentes vivenciam a partir do imbricamento de diversos tecidos sociais, sintetizados em suas próprias narrativas.

O recorte do trabalho formal foi escolhido para discutir a meritocracia na medida em que aloca boa parte dos recursos de atividade econômica da população brasileira. Tais aspectos foram considerados anteriormente, quando da discussão das modalidades de trabalho presentes na sociedade capitalista contemporânea. É possível pensar em uma correlação direta dos cargos dispostos no mercado de trabalho formal com a renda dos sujeitos/grupos. Isso enriquece a reflexão sobre classes sociais, discutida anteriormente, e permite analisar como isso configura e disponibiliza certo quantum de capital financeiro, cultural e intelectual para cada segmento da sociedade. Esses serão importantes fatores condicionantes na vida direta dos sujeitos e expressarão, com um conjunto de mediações, as contradições sociais aqui postas pela própria desigualdade.

Como vimos em capítulo anterior, não se nega aqui, no entanto, os altos índices de trabalho informal de nosso país, ou as configurações trabalhistas que não pertencem ao mercado de trabalho formal, como os autônomos, profissionais liberais, empresários, microempreendedores, etc. Mas compreende-se que o trabalho formal é componente importante do mercado de trabalho e nele estão presentes aspectos que refletem, em certa medida a configuração geral da estrutura de trabalho, ao mesmo tempo que incidem sobre aspectos valorativos e ideológicos das outras modalidades. Em outras palavras,

entendemos ser relevante analisar o trabalho formal em sua imbricação com a meritocracia.

Para se pensar como a meritocracia se mostra no campo de trabalho formal contemporâneo, explorou-se, nas duas análises realizadas, dados presentes no cotidiano do sujeito inserido na lógica do labor. Como estão envolvidos em contextos trabalhistas em que a meritocracia se impõe, foi possível analisar aspectos psicossociais presentes no campo das relações de trabalho. Isso exigiu que fossem considerados conteúdos presentes no cotidiano desses cidadãos. Como a proposta do trabalho se pauta em uma investigação sobre ideologia, é necessário que se analise as vozes do senso comum.

Isso quer dizer que pesquisar sobre conteúdos dispostos facilmente na internet, seja por busca ativa ou passiva, e ir ao encontro das percepções diretas dos profissionais sobre o funcionamento do mercado de trabalho e suas vidas ali imbricadas, pode ajudar a encontrar esses mecanismos ideológicos. Esses mecanismos, nos dispositivos midiáticos, se configuram no formato de linguagem verbal e imagética, e tendem a naturalizar verdades, buscando adaptar corpos ao funcionamento do sistema. Nas falas das entrevistas, essa naturalização aparece em um sujeito que atua para o funcionamento do sistema, ao mesmo tempo que sofre o funcionamento desse sistema. O trabalho de análise metodológica dessa pesquisa foi desvelar aquilo que, aos olhos do empírico, parece natural e em perfeito funcionamento. Apontar as contradições e tensionamentos dessa complexa dinâmica pode auxiliar no apontamento de superações para novas sínteses.

Vale retomar ainda nesse ponto o que Lane (1989) preconizou ao dizer que a linguagem é um produto histórico e veículo da ideologia de grupo, tornando-se necessária, no âmbito individual, para o desenvolvimento do pensamento. Seria por isso que podemos dizer que, no plano da superestrutura, a ideologia acabaria sendo articulada pelas instituições, enquanto no âmbito individual ela se localizaria na história específica de cada sujeito. Daí a necessidade de considerarmos nesta pesquisa os discursos onde são articuladas essas representações e as atividades desenvolvidas por cada um. Isso caberá tanto à análise dos dispositivos midiáticos, quanto às entrevistas com os recrutadores.

Orientações da Psicologia Sócio-Histórica para a elaboração dos procedimentos metodológicos

O método, nesta pesquisa com base na Psicologia Sócio-Histórica, deve ser capaz de apreender o fenômeno estudado em sua processualidade, partindo do empírico, sem permanecer apenas na descrição dos fatos. Deve-se ir além das aparências e procurar mostrar seu movimento e processo histórico, verificando a gênese social dos fatos que produzem a realidade. Para se chegar ao conhecimento a partir da aproximação da totalidade, é necessário um método que permita superar a aparência e possa apreender o fenômeno em suas contradições, buscando compreender o que o determina e o que o leva a se apresentar de determinada forma.

O conhecimento parte do empírico, passa pelo abstrato, para chegar ao concreto. Para isso, faz-se uso das leis e das categorias da dialética, buscando no empírico as suas contradições, podendo alcançar suas determinações. Por este motivo, coerente com a perspectiva da psicologia Sócio-histórica esta pesquisa se caracteriza como uma pesquisa de abordagem qualitativa, já que é uma metodologia que permite fazer investigação e análise dos fenômenos humanos e sociais em seu processo dinâmico a partir de suas múltiplas determinações, bem como das relações dialéticas que se estabelece entre elas (Rey, 2007).

É importante ressaltar que a análise do discurso dos dispositivos midiáticos se volta mais diretamente ao significado social, e não propriamente ao âmbito dos sentidos. Isso ocorre porque este último precisa estar necessariamente articulado à expressão do sujeito. Entretanto, os significados mantêm relação dialética com sentidos, seja na gênese de sua produção social, seja na sua presença no processo de elaboração de sentidos pelos sujeitos individuais. Dessa forma, interessa identificar o que se apresenta como significados como, na verdade, significações que expressam a articulação entre significados e sentidos.

Assim, para análise tanto dos discursos encontrados nos dispositivos midiáticos, quanto das entrevistas, foi utilizada a metodologia voltada à identificação das significações presentes no material analisado (peças de mídia diversas e falas produzidas em entrevistas). Isso quer dizer que ambas as análises são inspiradas na metodologia de núcleos de significação, mas sofreram as devidas adaptações criativas para esta pesquisa,

como a categorização textual ao invés do uso de quadros, por exemplo. Entendemos que as adaptações não alteram o objetivo que a proposta do núcleo de significações detém, que é a de identificar aspectos constitutivos das significações presentes nas falas (ou conteúdos midiáticos), compreendidas, como dito acima, como resultado da articulação dialética entre significados e sentidos.

Os procedimentos utilizados em pesquisas de base sócio-histórica relatadas na literatura acadêmica buscam alcançar este movimento do real nos fenômenos focalizados, buscando se afastar do mundo da pseudoconcreticidade e se aproximar da concretude. Para isso, procura-se identificar as determinações e mediações que constituem os conteúdos das significações.

Ambas as análises realizadas nesta pesquisa foram posteriormente articuladas para que se constate as significações concretas presentes nessa dimensão subjetiva da realidade.

Isso posto, podemos afirmar que a construção dos núcleos de significação – ao permitir o movimento que vai do empírico às abstrações (movimento de análise caracterizado pelo levantamento de pré-indicadores e pela sistematização de indicadores) e das abstrações ao concreto (movimento de síntese caracterizado pela sistematização dos núcleos) – é um procedimento que muito ajuda a apreender e revelar que as significações constituídas pelo sujeito são mediadas por múltiplas determinações sociais e históricas. (AGUIAR E OZELLA, 2006, p.17)

Vale ressaltar que a linguagem constitutiva das narrativas dos meios midiáticos é produto do desenvolvimento histórico e social e fornece, por meio dos significados que veicula, possibilidades de subjetivação e produção de sentidos, mediados pelas narrativas e contextos de cada leitor. Nesse sentido, analisou-se, nas diferentes formas propostas por cada plataforma, as possibilidades de significações sociais.

Para analisar as peças midiáticas foi necessário criar procedimentos com base na literatura acadêmica. O procedimento de núcleos de significação, metodologia tradicionalmente utilizada nas pesquisas da psicologia sócio-histórica, propõe a construção de núcleos embasados, quase sempre, na fala de sujeitos ou na análise de documentos históricos. Esses núcleos são constituídos a partir de cada elemento de significação encontrado, para depois haver uma análise posterior internuclear (Aguilar e Ozella, 2013).

Sendo assim, nessa parte da análise, que utilizou as peças midiáticas, não foi proposta a construção de núcleos em si, já que os meios utilizados envolvem imagens de forma significativa, bem como apresentação de fala verbal e escrita previamente planejada e agrupada em tópicos. Para propormos uma articulação com as significações de cada meio, descrevemos brevemente do que se trata a proposta de cada um e apresentamos hipóteses iniciais de interpretação. Tais hipóteses são pensamentos iniciais da pesquisadora, visando uma primeira tentativa de analisar os significados sociais de cada elemento e fazer a primeira passagem do empírico para o abstrato (Aguiar e Ozella, 2013). Essas hipóteses se relacionam com o caminho percorrido na pesquisa até então, e buscam integrar a discussão teórica e outras variáveis aos aspectos encontrados no cotidiano, neste caso, nas peças de mídia. Essa escolha de análise é esclarecida a partir da seguinte citação:

“A exclusão da teoria pela neutralidade se converteu num dos princípios de cientificidade desse empirismo hegemônico na psicologia, que evitou as teorias pela inseparável relação com a imaginação, a fantasia e a criatividade do pesquisador, em suma, pelo reconhecimento do caráter subjetivo da teoria, fato que faz da ciência mais uma questão humana que não escapa de nenhum dos limites da condição humana em geral” (REY, 2011, pág. 50)

Ou seja, procuramos trabalhar articulando a identificação das significações com elementos da teoria, o que permite, além da descrição inicial, apontar mediações e determinações, na direção de fazer o caminho do empírico-abstrato para o concreto.

A apresentação dos resultados dessa análise trará a descrição da peça, as hipóteses iniciais e a seguir a análise propriamente dita, com a articulação entre as significações e as reflexões teóricas que lhes dá sentido mais amplo.

Análise dos dispositivos midiáticos

Antes de entrar propriamente na análise das peças de mídia, vale compreender como funcionam os algoritmos das plataformas pesquisadas para que possa ser entendido como os conteúdos foram apresentados.

Segundo a plataforma Rockcontent (2020), o algoritmo da plataforma Google calcula alguns aspectos como: palavras mais condizentes com os descritores, tempo de permanência dos usuários, relevância e usabilidade das páginas, taxa de cliques, velocidade do site, usabilidade, conhecimento das fontes, idade da criação do conteúdo, entre outros. É válido lembrar que

um site que aparece em primeiro lugar para um usuário pode não aparecer para outro, porque o ranqueamento é influenciado pela localização, histórico de buscas e configurações de pesquisa de cada pessoa. O Youtube, geralmente, cria um algoritmo semelhante ao Google, e inclui alguns aspectos como tempo médio que os internautas passam assistindo o vídeo, frequência de postagens do canal, idade do canal, quantidade de inscritos, visualizações e engajamentos, entre outros.

As plataformas Instagram e Facebook consideram em seu algoritmo o tipo de conteúdo em que o usuário costuma se engajar, a temporalidade da postagem, privilegiando conteúdos novos, o engajamento na postagem (quantidade de curtidas e comentários) e o relacionamento do usuário, privilegiando amigos mais próximos, perfis e páginas curtidos pelo usuário, entre outros.

Isso quer dizer que seria muito difícil fazer qualquer pesquisa em algumas dessas plataformas sem quaisquer influências da própria conta, pois os conteúdos são adaptados a cada usuário, ou seja, a disponibilidade de conteúdo é apresentada de forma diferente para cada usuário. Ainda que, no entanto, fosse criada uma conta nova ou se usasse guias anônimas para tal pesquisa, não se burlaria o funcionamento dessas redes. Como afirmado no primeiro capítulo, não há neutralidade na pesquisa e aqui está sendo integrado esse funcionamento das plataformas.

Além disso, plataformas com mais exposição de conteúdo, como o Instagram, tendem a mudar a postagem todos os dias pela acelerada inovação de conteúdo. No entanto, por mais que as postagens mudem rapidamente, compreende-se que apresentarão significados sociais semelhantes, por compartilharem um tempo e sociedade em comum.

Consideradas essas características, entendemos, entretanto, que o acesso às plataformas, como foi feito, não elimina, mas considera e minimiza esses aspectos.

Apresentamos, a partir daqui a análise de cada peça midiática.

Descritor: Como se destacar na carreira – Anexos A

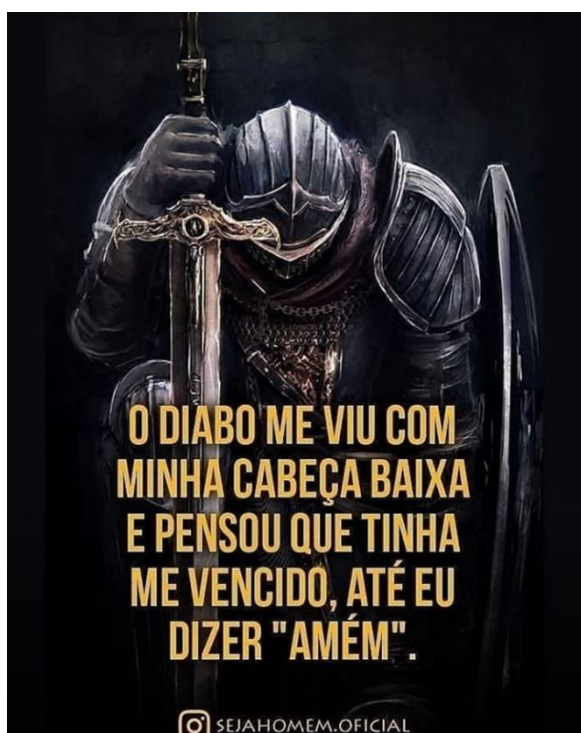
Anexo A – Redes Sociais

Na rede social Instagram se pesquisou “#carreira”. O símbolo “#”, nesta rede social, corresponde à busca dos conteúdos que os usuários e páginas estão postando. O filtro usado

“Mais relevantes” corresponde aos posts com mais engajamento (número de curtidas e comentários) de acordo com o algoritmo de cada usuário. As cinco primeiras imagens que surgiram na pesquisa do dia 11/02/2020 estão na página de anexos. Havia 1.400.000 publicações que envolviam esse conteúdo. As páginas que postaram cada conteúdo, bem como a legenda integral (caso houvesse legenda) estão presentes nas próprias imagens.

Utilizou-se o descritor “carreira” na rede social Facebook, e a primeira página que apareceu foi utilizada nesta pesquisa, com mais de 150 mil curtidas. As três primeiras postagens relevantes para a pesquisa foram deixadas na página de anexos com a legenda integral.

Imagem 1 Instagram:



Curtido por **thati_lira** e **milhares de outras pessoas**
negociosmilionarios Deixe seu “amém” se você
entendeu a mensagem. .

A hipótese inicial se encontra na seguinte categoria:

a) O Bem e a Riqueza - No plano aparente, o conjunto dessa postagem fornece uma potencial interpretação de que o fato do diabo achar que venceu o autor, não faz vencê-lo em verdade, pois ao dizer “amém” a pessoa ainda se voltaria a Deus, e não estaria, portanto, vencida pelo diabo.

Cabe, no entanto, nos aprofundarmos em alguns outros elementos contidos nesse mesmo cenário:

Na tradição cristã (presente na Idade Média) o oposto de diabo seria Deus, e o oposto de ser vencido seria vencer. Talvez não seja à toa

que a ilustração utilizada foi um cavaleiro da Idade Média, responsável por lutas e guerras, cujo objetivo seria vencer as batalhas.

Pode-se refletir agora sobre por que cabe a escolha dessa frase e imagem na contemporaneidade. A página trata de temáticas relacionadas ao sucesso profissional e acumulação de capital. O uso de ferramentas imagéticas que remetem à luta e à competição intrínseca, bem como o reforço da frase que remete à ideia de vencer o mal, retoma o que foi

discutido na fundamentação teórica sobre a competitividade do capitalismo. As personagens utilizadas para tal simbologia, Deus e Diabo, se voltam ao ideário coletivo do bem contra o mal. Como uma hipótese inicial, pode-se supor que a acumulação de capital (temática e posicionamento defendido pela página) está atrelada ao bem, sintetizado na palavra “amém” pelos valores cristãos. A página se volta para conteúdos relacionados ao lugar do homem na sociedade contemporânea. O fato da página com essa proposta específica ser a criadora deste conteúdo também pode dizer algo sobre nossa sociedade, quando se pensa no patriarcado, e no resgate histórico do homem como provedor da renda das famílias.

Imagem 2 Instagram:



Apresentam-se, a seguir, algumas hipóteses iniciais de possíveis caminhos interpretativos sobre a postagem.

A separação definitiva de dois grandes grupos “ricos e pobres” pode deixar a entender que quem não se encaixa na mentalidade rica, logo está na pobre. Isso também remete ao fato de que são as ideias que definem o lugar social das pessoas, e não as condições materiais dadas a elas. O sujeito seria responsável por criar sua própria mentalidade, que o faria de forma reducionista, ou ser rico ou ser pobre.

Sobre as características propriamente dos grupos

mencionados, segue uma primeira sugestão de aglutinação pela temática abordada, com a dialética de opostos:

- a) Autoresponsabilização: Sucesso não importa – Sucesso é obrigação; culpa os outros – Assume seus erros.

Esse grupo defende que o sujeito é o principal responsável por seu sucesso, e que este é sua obrigação, e não um privilégio.

- b) Acúmulo de capital financeiro e intelectual: Não gosta de estudar – Lê e estuda; Gasta dinheiro – Investe dinheiro

Esse grupo defende que para ser rico se deve ler, estudar e investir dinheiro, ou seja, acumular tanto quanto possível capital financeiro e intelectual.

- c) Ser movido pela meta: Foco no trabalho – Foco em metas; Foca no passado – Foca no futuro; Cria problemas – Resolve problemas; Joga fora seu tempo- Faz bom uso do tempo;

O posicionamento desse grupo se baseia na solução de obstáculos, em termos de metas e prazos, sendo conivente com soluções rápidas e pragmáticas, que não engessam a acumulação de capital e não a questionam.

- d) Ausência de criticidade: Pensa pequeno – Pensa grande; Resiste às mudanças – Abraça as mudanças; Faz críticas – Faz elogios

Pensar grande, fazer elogios e abraçar mudanças pode induzir o sujeito a uma posição acrítica, pois as críticas e resistência às mudanças podem ser interpretadas como pensar pequeno, o que está situado na mentalidade pobre.

Imagem 3 Instagram



Curtido por **gibarbosa** e **milhares de outras pessoas** **conquisteosuccesso** Entenda que a falha faz parte do processo. Isso porque toda caminhada para o sucesso é longa, exige treino, prática, dedicação, foco, persistência e uma dose de coragem para arriscar. Não é sempre que se acerta, mas se você não começar, não vai sair do lugar e isso irá te causar grandes frustrações. E aí, bora enfrentar esse medo?!? 🤔💬

A terceira postagem apresenta uma mulher negra bem vestida, sentada no braço de um sofá de couro em meio a uma vasta biblioteca. Ela é personagem da série “Suits”, e representa uma alta executiva americana.

As hipóteses iniciais se encontram nas seguintes categorias:

a) Persistir para ter sucesso - Como hipóteses iniciais referentes a essa postagem, podemos considerar como contradição inerente ao significado social de sucesso, a falha. O post induz que falhar é aceitável, mas não trabalhar para mudar esse quadro seria ruim. Ora, se a pessoa sai do lugar de falha, logo ela ocupa o lugar de sucesso. É preciso verificar a qualidade

imagética que ilustra o significado de sucesso social. O fato de a personagem estar vestida com roupas sociais e sentada em um sofá de couro dá a entender que esses itens requereram um investimento financeiro alto. Ao pensarmos nos recortes de classes, apenas pessoas privilegiadas financeiramente poderiam ter acesso aos itens dispostos na imagem. Em conformidade à hipótese do esforço, a legenda apresenta termos como “treino, prática, dedicação, foco, persistência e coragem”. O processo árduo é o que, em alguma medida, legitimaria a conquista, conhecida como “vencer na vida”. Isso de certa forma é muito interessante para o funcionamento macrossocial de acumulação de riquezas, já que os corpos que trabalham para essa finalidade, suportariam adversidades por compreender que isso faz parte do processo, como se fosse natural. Segundo esse post, o pior que pode acontecer é a pessoa não fazer nada, o que é muito conveniente se tivermos em vista esse objetivo macrossocial.

b) Valorização do capital intelectual - A biblioteca não ser ignorada nesta análise. Pode-se compreender a simbologia de uma grande quantidade de livros como acesso ao capital

intelectual. Pela lógica meritocrática, ter acesso a livros simplesmente não faria a pessoa ter sucesso, mas se houver esforço, e a pessoa estudar, a chance de a pessoa adquirir tal sucesso seria maior. Nesse sentido, pode-se pensar previamente que o sucesso financeiro está atrelado ao sucesso intelectual.

c) Se supere a depender das adversidades - Outro aspecto a ser pensado referente à postagem, é o fato de uma mulher negra ocupar esse lugar. Como discorrido na fundamentação teórica, ao tratar de desigualdade social no Brasil, estão emaranhadas às questões de classe, questões de raça e gênero. São as mulheres negras que sofrem com maiores níveis de discriminação e acesso à renda (Oxfam, 2018). Seria então uma indução ao entendimento de que os corpos dissidentes devem ocupar posições de prestígio a partir da lógica meritocrática? Se partirmos do pressuposto de que o significado social do esforço está colocado na postagem, seria por ele que a personagem alcançou sua posição social de prestígio. De uma forma reducionista, a postagem não considera a complexidade da questão e os obstáculos encontrados por corpos excluídos tanto na ordem material, quanto subjetiva e simplesmente “igualar” os sujeitos, ao recorrer a essa figura (mulher negra) para apontar o tema do esforço.Imagem

4 Instagram:



Curtido por **clube5damanha** e **milhares de outras pessoas**

negociosmilionarios Eu amo a segunda-feira. Simmmmmmm!!!!



A imagem da postagem em questão é o personagem Harvey Specter da série “Suits”, que representa o melhor advogado corporativo da cidade de Nova York.

A hipótese inicial se encontra na seguinte categoria:

a) Amor ao tripallium: pode-se pensar que amar a segunda-feira é uma contraposição ao estereótipo social do sofrimento do trabalhador de iniciar sua jornada de trabalho semanal. Fica subtendido que quem ama a segunda-feira é quem tem sucesso pelo ponto de vista capitalista (dinheiro, cargo e prestígio). Nesse sentido, trabalhar para obter esse sucesso é o que poderia alimentar o trabalhador a

aguentar o sofrimento do processo de seu trabalho para um dia obter o resultado de sucesso. Vale ressaltar ainda que a personagem da série se dedicava em tempo integral ao trabalho, não havendo vida relacional, afetiva e social. Nesse sentido, para se amar a segunda-feira seria necessário priorizar a vida produtiva em detrimento de outros aspectos que podem compor a vida do sujeito. Além disso, em alguma medida, a própria constituição do afeto de odiar a segunda-feira pode ser lida, por esse viés, como um fracasso. Não amar o início da jornada trabalhista semanal apontaria para a negação desse sucesso, constituindo uma relação dialética de produção mútua e contínua de “fracasso e ódio” x “sucesso e amor”. Além disso, a mensagem remete à possibilidade de gostar do trabalho, da atividade que se faz, como algo que dependeria completamente do indivíduo, havendo certa responsabilidade por amar o que faz. Nesse sentido, parece que a escolha é livre, para se fazer o que se ama fazer, e se oculta as complexas contradições que compõem o desejo, escolha, possibilidade e oportunidade.

Imagem 5 Instagram:



Essa publicação foi postada após fortíssimas chuvas em grande parte do país que provocaram diversos pontos de alagamento.

A hipótese inicial se encontra na seguinte categoria:

a) Admirar para não invejar - verifica-se uma grande contradição social: o sucesso está na mão de poucas pessoas na sociedade capitalista, mas ninguém deve sentir inveja. Assim, constrói-se um condicionamento coletivo na forma de se afetar. Ora, se a inveja não deve ser sentida, é provável que o sujeito se sinta culpado ao constatar sua inveja. Talvez, de forma mais concreta e menos empírica, seja disso que essa postagem

trata. Ela acaba por ser certa proibição de rir da desgraça do outro, mas o outro aqui é quem tem capital. Nesse sentido, é ressaltado que não se deve sentir inveja desse outro que tem capital pela explicação de que isso não muda a condição social de cada um, desviando a atenção do internauta da desigualdade social que o modo de produção capitalista produz.

Assim, afirma-se que o sujeito deve desejar seu bem, mas sem desejar o mal do outro. Questiona-se, a partir dessa prerrogativa se é possível que todos estejam bem financeiramente na sociedade capitalista. Chega-se, portanto, na segunda grande contradição: estamos em uma sociedade necessariamente alicerçada na dinâmica competitiva (para alguns ganharem outros precisam perder), mas é “feio” desejar que o outro perca. Além disso, mais uma vez se responsabiliza o indivíduo, no sentido de que em vez de rir da desgraça alheia, ele deveria se preocupar em se responsabilizar pelo próprio sucesso e negar toda a dinâmica competitiva que compõem os próprios critérios de sucesso e fracasso.

Imagem 1 Facebook:



A legenda dessa imagem é “Faça uma pose de vencedor pela manhã todos os dias. Sua vida vai se tornar muito melhor e você vai se sentir mais confiante. Sabe aquela pose do Superman? Com as mãos na cintura e olhando pro céu? Essa já ajuda bastante”

A hipótese inicial se encontra na seguinte categoria:

a) O idealismo do herói – Há certa banalização da distribuição dos

recursos materiais de nossa sociedade, já que é descrito que são as ideias que transformam as condições materiais. A afirmação é de que adotar a postura de um super-herói pela manhã seria supostamente um recurso que ajudaria na transformação da condição de vida da pessoa; dessa forma, pode-se supor que está sendo dito que não seria uma mudança na estrutura do

funcionamento social que faria isso. A simbologia do super-herói também pode ser analisada como alguém que tem superpoderes além das capacidades humanas comuns, que garantiria um lugar de reconhecimento a esse sujeito.

Imagem 2 Facebook:



A legenda dessa imagem é: “O desafio é inevitável!! Ele pode vir mascarado, pode parecer grande e amedrontador, mas não invencível”

A hipótese inicial se encontra na seguinte categoria:

a) Calma para resolver - verifica-se o potencial produtivista da postagem baseado em treinar a mente para ação, que em alguma medida, se volta ao foco em resultados. Agir para resolver, dar solução ao desafio. A

própria escolha da terminologia “desafio” em detrimento, por exemplo, de “problema”, “obstáculo” ou “dificuldade”, contribui com a ideia positiva de se implicar no desafio e vencê-lo. Essa lógica, mais uma vez, opera em prol do capital, já que “resolver desafios” seria eliminar as adversidades e impeditivos para o lucro.

A calma traz um significado muito importante nessa postagem na medida em que o internauta é instruído a manter a calma para agir. As emoções potencialmente nervosas ou ansiosas não seriam bem-vindas na medida em que dificultariam resolver os “desafios”. Isso constituiria um aconselhamento sobre como se afetar emocionalmente, contribuindo para determinado condicionamento afetivo nessa dimensão subjetiva. Dessa forma, o sujeito pode se esforçar para manter a calma, ou eventualmente, se sentir mal/culpado por não conseguir seguir esses passos. O que é essencial ressaltar nesse momento é que no plano empírico, pode parecer que manter a calma é bom para o sujeito. Isso não é nem uma verdade, nem uma mentira absoluta. No entanto, a calma acaba por ser um elemento mais importante para a acumulação de capital do que propriamente para o bem estar do sujeito.

b) A invencibilidade ideal - O idealismo não pode passar despercebido também. Treinar a mente para a ação é a mesma inversão de fatores. Não se pensa em como a ação, experiência e vivência “molda a mente”, e sim o contrário. De certa forma acaba por ser confortável para o sistema (no caso organizacional) que as pessoas sejam responsáveis por treinar a configuração das próprias mentes, uma vez que se isenta as estruturas macrosociais de fazerem parte da configuração subjetiva dos sujeitos.

Apresentar o desafio como algo que não é invencível, de certa forma, conduz a responsabilidade de vencê-lo para o sujeito. Mais uma vez, destitui-se das configurações ambientais a responsabilidade dos obstáculos que chegam ao sujeito. Individualiza-se a responsabilidade e isso pode enfraquecer a dimensão coletiva da configuração da nossa sociedade.

Imagem 3 Facebook:



Há um pequeno vídeo do Silvio Santos, importante figura pública brasileira conhecida por sua riqueza, mesmo vindo de origem pobre. O título do vídeo é “Quando você conseguir alguma coisa fácil desconfie”

Segue a legenda:

“Quem quer dinheiro?!
Então vamos aprender um pouco com o Silvio Santos?

Silvio Santos trabalhava como camelô durante a sua adolescência, e construiu ao longo dos anos um império que vai muito além do SBT! Ele tem um patrimônio avaliado em 2 bilhões de dólares!

Qual a fórmula? Segundo ele é seguir aquilo que mais gosta de fazer, e assim você terá totais chances de conquistar os seus objetivos. Quando se faz o que ama, quando se tem um propósito, não se mede esforços para obter melhores resultados e você não mede esforços para alcançar seu objetivo.

Você está na direção correta?

As hipóteses iniciais se encontram nas seguintes categorias:

a) A fórmula da exceção - a postagem parece bem ilustrativa no que diz respeito ao uso de exceções para se formular regras. Exemplificar com uma figura pública que veio de uma classe social desprivilegiada para ser um bilionário, acaba por ser certa indução de que se alguém ultrapassou essas barreiras, todos podem ultrapassar. Esse tipo de esperança também opera em prol do capital, uma vez que as pessoas poderão colocar o máximo de seus esforços no âmbito produtivo para evitarem sentir a responsabilidade do próprio fracasso.

A postagem ainda é muito explícita quanto à “fórmula”, como se houvesse uma resposta única e imediata que faria as pessoas alcançarem o sucesso. Mais uma vez, tal resposta se situaria no âmbito dos afetos, como se fazer o que ama trouxesse o capital imediatamente, como mera consequência. Além de questionarmos se há espaço para todos fazerem o que amam na sociedade capitalista, cabe questionar a veracidade dessa premissa. Será que todas as atividades passíveis de serem amadas são atividades que necessariamente remuneram muito bem?

b) Valorização da dificuldade - O título da postagem não pode passar despercebido. Se conseguir algo fácil deve fazer a pessoa desconfiar, isso provavelmente quer dizer que algo só se torna válido se for difícil de conseguir. Parece conveniente defender a dificuldade como condição para o sucesso financeiro, pois assim, as pessoas podem tender a aceitarem de forma mais passiva e pacífica a dificuldade, como um elemento intrínseco ao processo de conquistar. As #, usadas para os internautas buscarem publicações com determinada titulação também podem chamar a atenção. De alguma forma há certa equivalência de significados sociais em alguns termos como sucesso, empreendedorismo, milionários, aprender com os erros, acreditar, força, capacidade, carreira, emprego, vestibular, finanças, etc. De certa forma, esses termos são usados na vida produtivista capitalista, compondo elementos da dimensão subjetiva da mesma. Parece haver certa sobreposição das temáticas, e traça-se um caminho para o sucesso (necessariamente atrelado à riqueza) que compõe a necessidade de acreditar em si, de passar por dificuldades, aprender com erros, etc.

Anexo A – Youtube

Utilizou-se o descritor “Como se destacar na carreira”, sendo o título do vídeo escolhido exatamente igual ao descritor. Tal apresentação, de pouco mais de três minutos, foi a primeira que apareceu na plataforma, com quase 8 mil visualizações, postado no final de 2017. O canal em questão tem mais de 80 mil inscritos e propõe auxiliar a formação de líderes corporativos.

O vídeo apresentado de forma breve defende que, para se destacar na empresa, deve-se ir além de ter resultados, mas apresentar um marketing pessoal adequado, pois cada funcionário seria um produto que precisa se vender. Sobre isso são dadas três dicas. São elas: “deixar claro suas intenções”, “agir como se fosse o cargo superior” e “ficar atento ao nível de energia que se transmite”.

Seguem abaixo algumas hipóteses iniciais agrupadas em categorias:

- a) Resultado como mínimo – O apresentador defende que apesar dos resultados do empregado ser seu cartão de visitas, isso não seria suficiente para ascender na carreira. Isso gera a reflexão de que o próprio trabalho, a entrega do trabalhador é insuficiente. Assim, ele deve buscar outros recursos. Isso vai ao encontro das outras duas dicas, que além de mostrar a intenção, sugere que o funcionário deve agir como se estivesse no cargo superior. Esse quadro, mais uma vez, extrapola as atividades da função e pode levar à exaustão física e emocional do trabalhador, bem como sentimento de insuficiência. Por outro lado, a Organização lucra com isso já que ali trabalharão, por exemplo, dois diretores, enquanto só se remunera um pelo devido cargo.
- b) Trabalhador como Produto – Essa explicitação deixa clara a desumanização do trabalhador, uma vez que ele é visto por sua empresa como um produto, e aqui podemos traduzir como mercadoria. Ora, “boas” mercadorias são aquelas vendidas. A redução da complexidade humana do sujeito a uma mercadoria que deve se vender através do marketing (como aparenta) mostra o uso utilitarista que as empresas fazem do trabalhador, como peça necessária para lucrar. Isso reforça o que foi discutido anteriormente, sobre a política da área de recursos humanos muitas vezes trabalhar no nível empírico para o trabalhador, mas no nível concreto trabalhar para o capital.

- c) Exigência de Energia – Também é recomendado ao trabalhador que ele apresente um alto nível de energia em comportamento não verbal, formando, segundo ele, algo “irresistível”, que traria segurança para que os outros o olhem de uma forma diferente. De certa forma, é solicitado que além do trabalhador fazer muito mais do que suas próprias atividades, ainda apresente muita disponibilidade e vitalidade. Recomenda-se, de forma implícita, que se esconda a exaustão, inerente ao trabalho árduo sugerido. Mais uma vez, o empregado é convidado a se emocionar e se comportar de determinada maneira, que oculta os próprios efeitos colaterais da prática a ser seguida.

Anexo A – Google

Utilizou-se o descritor “Como se destacar na carreira” e o site escolhido foi o primeiro sugerido pela plataforma. A reportagem, de 2013, é intitulada “Especialista mostra 5 passos para você se destacar e ser promovido”. A plataforma em questão vincula empregadores a candidatos e é paga por ambos. O autor da reportagem é especialista em liderança e performance organizacional.

A matéria em questão busca mostrar cinco passos para o profissional de destacar e ser promovido. De forma breve, o especialista em recursos humanos recomenda que o funcionário entregue resultados, cuide de sua reputação, aprenda muito, invista em seus relacionamentos e seja a solução de problemas. Seguem algumas hipóteses iniciais:

a) Excesso de tarefas – Afirma-se que além de entregar os resultados, os funcionários devem medi-los, no sentido de deixar claro o que as pessoas estão ganhando com o seu trabalho. Isso evidencia o funcionário como produto que deve gerar valor explícito (o que os outros ganham, e como a empresa lucra com seu trabalho). Também é recomendado que se faça bons relacionamentos, e ajude os outros. Ser solícito para os outros e entregar os próprios resultados pode potencialmente levar o trabalhador a um excesso de tarefas. Além disso, ser a solução para diversos problemas da empresa, como ter capacidade de inovar e se mostrar, é muito recomendado. Percebe-se que as recomendações voltadas à alta produtividade são demasiadas.

b) Uma única subjetividade - Nos termos da imagem, é recomendado que o funcionário apresente boa aparência física, não chegue atrasado e não faça fofoca. Além disso, ele

não deve exagerar na brincadeira, ser apático ou apresentar descaso. Esses tópicos acabam mostrando que além do próprio trabalho, são exigidos uma série de comportamentos que acabam por “moldar” como cada um deve ser, se apresentar e até mesmo se sentir. No final da matéria, é sugerido que, independentemente de ser promovido ou valorizado, o funcionário deve acreditar em seu potencial, pois mais cedo ou mais tarde isso acontecerá. Quem lucra com essa premissa é a própria organização, que ganha persistência trabalhista contínua sem investir reciprocamente.

c)Foco na conduta individual para esquecer a conduta organizacional - Além disso, ser ético e valorizado está diretamente relacionado a cumprir o que promete. Ora, se os resultados são muito importantes para tal valorização, pode ser que alguém tente alcançar algum resultado e não consiga. Nesse caso, quem seria “anti ético”?

d)Valorização do capital intelectual – É explicitamente recomendado fazer muitos cursos e aprender o máximo possível. Novamente, quem lucra com essa aprendizagem, no entanto, é a própria empresa, que tende a ter seus processos melhorados.

Descritor: Como se comportar na entrevista de emprego

Os Anexos B referem-se ao descritor acima.

Anexo B – Redes Sociais

Na rede social Instagram se pesquisou “#entrevistadeemprego”. O símbolo “#”, nesta rede social, corresponde a busca dos conteúdos que os usuários e páginas estão postando. Utilizou-se o filtro “Mais relevantes”. As cinco primeiras imagens que surgiram na pesquisa do dia 24/03/2020 estão na página de anexos. Havia 27.900 publicações. As páginas que postaram cada conteúdo, bem como a legenda integral (caso houvesse legenda) estão presentes nas próprias imagens.

Utilizou-se o descritor “Entrevista de emprego” na rede social Facebook, e a primeira página que apareceu foi utilizada nesta pesquisa, com mais de 8 mil curtidas. As três primeiras postagens relevantes para a pesquisa foram deixadas na página de anexos com a legenda integral.

Imagem 1 Instagram:



trabalhoremotobr As vezes eu fico impressionada com algumas pessoas....

Outro dia eu estava trabalhando na praia como o de costume, vi uma conhecida minha, olhei pra ela e sorri, ela por sua vez olhou dentro da minha cara e virou o rosto.

Eu fiquei sem graça e ao mesmo tempo decepcionada prq não estava esperando. Então queria deixar algumas coisinhas claras por aqui... Ser formado em alguma profissão, ter trabalho de carteira assinada não te faz melhor do que ninguém não. Vc ter um emprego bom não te torna superior a NINGUÉM.

Eu sou autônoma SIM, (CAMELÔ) no português claro. É um trabalho DIGNO como muitos outros, e eu não sinto vergonha alguma de falar. Até prq é de lá que eu tiro o meu sustento, aos poucos estou construindo minha casa, através do suor do meu trabalho.

Vejo muitas garotas aí da minha idade que não querem nada com a vida, só querem saber de sair aos finais de semana sendo sustentadas por homem, não sabem fazer um arroz, um feijão e umas não sabem nem fritar um ovo, não ajuda a mãe dentro de casa... E aproveitando esse assunto.

Eu tenho saído todo fim de semana sim faz uns dois meses! Antigamente eu não tirava tempo pra me divertir, achava que a vida era só trabalho, não dava pra fazer as duas coisas ao mesmo tempo, mas hoje eu sei que dá pra fazer as duas coisas de boa, até prq ninguém é de ferro né haha!.

Mas voltando ao foco e terminando esse texto que não era pra ser texto... SER CAMELÔ/AUTÔNOMO NÃO TE FAZ INFERIOR A NINGUÉM, MAS A SUA ALMA, SUA ESSÊNCIA FAZ!

Trabalhar assim//Pra curtir assim 🤔

Ver todos os 91 comentários

Essa postagem nos convida a formular algumas hipóteses iniciais, apresentadas a seguir como categorias prévias:

a) Trabalho inferior x superior: Verifica-se o preconceito que a jovem sofreu ao ser ignorada por potencialmente ter seu trabalho considerado como “inferior”, gerando uma

possível sensação de não pertencimento e frustração, o que pode ter levado a fazer esse post.

Chama-se atenção para a descrição de que emprego bom seria com carteira ou formação, reafirmando certo imaginário social de que o bom está na estabilidade protegida pelas leis trabalhistas, ou que estaria sustentado pelo capital intelectual. Se isso seria o “bom”, o ruim seria qualquer coisa que não estivesse nessa descrição.

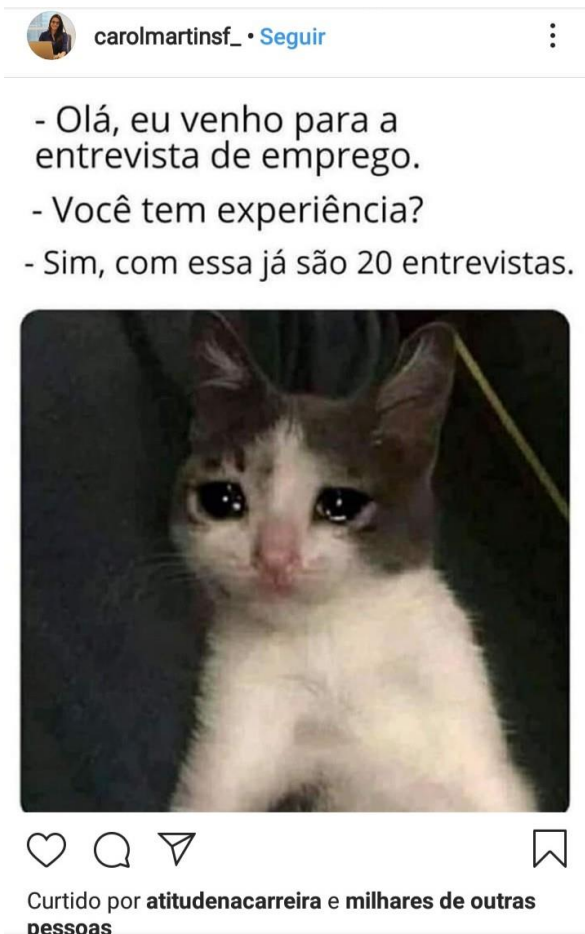
b) Papel de gênero: Uma possível reflexão sobre papel de gênero também parece ser bem vinda, uma vez que mulheres que saem todos os finais de semana, são sustentadas por homens; ou as que não sabem cozinhar parecem receber certo lugar de desmerecimento. Isso parece querer dizer que as mulheres devem saber cozinhar, e que não devem ser sustentadas por homens, e sim pelo suor de seu trabalho. Essa constatação marca uma nítida divisão de trabalho a partir do gênero.

c) Lugar Moral do Trabalho - Sair todos os finais de semana também recebe certa condenação, seguida da justificativa de suas próprias saídas. A escolha da foto que indica esse momento traz certa marca de sensualidade, reforçando o papel de gênero a partir de uma sociedade patriarcal.

Procura deixar claro que seriam a alma e essência que fazem as pessoas superiores ou inferiores entre elas mesmas, abrindo espaço para questionamento se esses termos se voltam para o imaginário de alma, essência boa ou má, formulando a classificação de pessoas superiores ou inferiores.

A finalização da legenda busca legitimar a curtição a partir do esforço do trabalho, evidenciando possivelmente o lugar moral que o trabalho ocupa em nossa sociedade.

Imagem 2 Instagram:



carolmartinsf_ Umas das coisas que me deixa mais inconformada é essa "tara" por experiência profissional.

Exigir experiência maior que seis meses é proibido por lei, você sabia?

Mesmo as leis da CLT proibindo, para fins de contratação, exigir experiência superior a seis meses a maior parte das vagas quebra essa regra.

No caso de um profissional sênior, é natural a validação de experiências, mas exigir experiência para estagiário e cargos iniciais da hierarquia é o cúmulo.

O que vejo são as empresas metendo os pés pelas mãos: contratando com base nas experiências e demitindo por falta de competências comportamentais.

A maior parte dos meus clientes, em início ou em transição de carreira, se queixa de não conseguir as vagas por não terem experiência na área.

Isso já aconteceu com você?

[Ver todos os 105 comentários](#)

As hipóteses iniciais sobre essa postagem estão na seguinte categoria:

a) Perversidade do mercado de Trabalho - Esse post defende que a falta de experiência profissional gera um círculo vicioso disso se manter, pois a pessoa nunca consegue a experiência, gerando frustração para quem inicia no mercado de trabalho. O mesmo pode se passar para uma pessoa que deseja transitar de área, e começar onde há uma vaga que não necessariamente vai ao encontro do que se quer.

Além disso, o próprio mercado de trabalho mostra a perversão dessa dinâmica, que não se atém ao compromisso com a empregabilidade e saúde do trabalhador. Ainda assim, apesar da denúncia, continua havendo uma supervalorização da competência comportamental.

Imagem 3 Instagram:



meumundodeescolhas 📄 A vaga apareceu, 📞 o telefone tocou e a 📅 entrevista chegou!!! Tudo ótimo e maravilhoso até que... Quando você chega lá tem uma filaaaaaaa de candidatos que não dá nem pra contar nos dedos. E aí? O que você pensa??? 😞

Mesmo com tantos candidatos, uma boa dica é SEMPRE acreditar no seu potencial. Parece clichê dizer "confie em você mesmo e dê o seu melhor", afinal, isso é um pouco óbvio na teoria, mas não é tão simples na prática, né? 😞 Nesse momento é bom recorrer a nossas dicas de respiração e relaxamento. Isso vai te deixar mais tranquilo e você vai conseguir falar com mais clareza sobre você, suas qualidades e habilidade. .
"O QUE TIVER QUE SER, SERÁ" - Com certeza! Mas fazer a entrevista sem estresse faz TODA diferença 😊.

#MeuMundoDeEscolhas #emprego
#PrimeiroEmprego #JovemAprendiz #Estágio
#EntrevistaDeEmprego #Desemprego #Psicologia
#CognitivoComportamental

Ver todos os 18 comentários

As hipóteses iniciais se voltam às seguintes categorias:

a) Tentativa de se moldar as emoções – Apresenta-se certa dicotomia de formas de pensar, sentir e agir. Novamente, certas formas de se emocionar e se comportar não são bem vindas. Para isso ainda bastaria recorrer a técnicas de respiração e relaxamento. Falar com clareza e segurança é colocado como prioridade, não sendo bem vindo mostra de nervosismo, ainda que essa situação possa evocar essa sensação pelo fato de ser avaliado e tentar uma posição no mercado de trabalho que garanta alguma forma de sustento ao trabalhador. Fazer a entrevista sem estresse parece paradoxal na medida em que essa situação pode evocar certo estresse.

Imagem 4 Instagram:



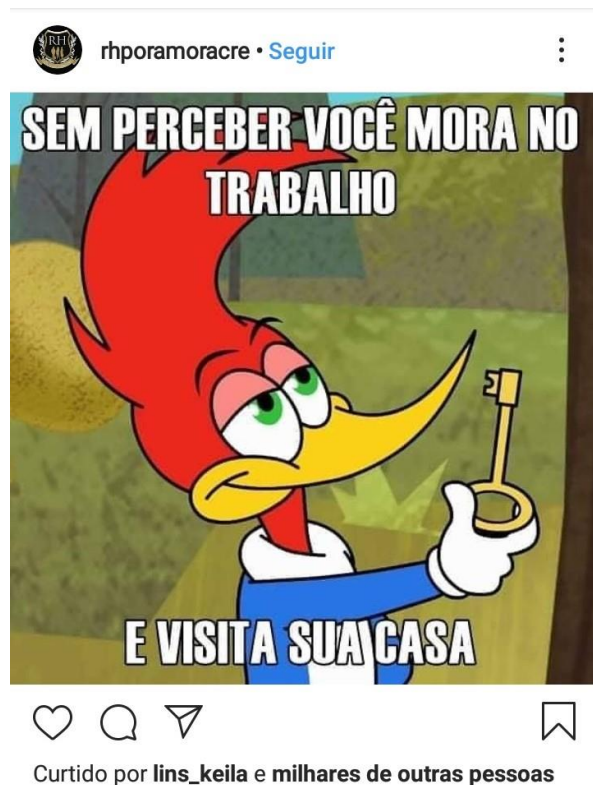
As hipóteses iniciais se compilam na seguinte categoria:

a) Tentativa de se moldar o corpo – Essa postagem se volta à moldagem do corpo do candidato, afirmando claramente como o corpo deve se adaptar à situação, seja no olhar, sorriso, aperto de mão e gesticulação.

O molde fica explicitado na palavra “erros”, pois fazer diferente disso seria acertar. A comunicação não verbal parece ser um dado muito importante a ser

analisado pelos recrutadores, transpassando o próprio currículo do candidato.

Imagem 5 Instagram:



As hipóteses iniciais se compilam na seguinte categoria:

a) Insatisfação do Trabalhador – Antes dos comentários iniciais, vale ressaltar que o algoritmo do Instagram trouxe essa imagem relacionada à entrevista de emprego, mesmo que o tema não tenha uma relação direta. Isso acontece provavelmente porque essa imagem foi posta com a #entrevistadeemprego. A primeira coisa que chama a atenção sobre essa postagem é o apontamento contra corrente de como se comportar

em prol da lógica organizacional, para possível criticidade que se volta ao sofrimento do trabalhador. Morar no trabalho aponta insatisfação com as horas abusivas que um trabalhador passa fora de casa, possivelmente havendo o quadro de horas extras, tempo no trânsito/transporte público etc. Visitar a própria casa se volta ao pouco tempo que o empregado tem para suas próprias atividades, já que parte significativa de sua agenda está comprometida com a empresa.

Imagem 1 Facebook:



A página dessa postagem é “Entrevista de Emprego”. O autor dessa frase, segundo a página, seria Chris Garret, cientista político americano. As hipóteses iniciais se compilam na seguinte categoria:

a) É bom ser difícil

Isso parece evidenciar como a dificuldade se vincula ao ideal de sucesso, sendo que este não pode ser relacionado com um processo fácil. Mais uma vez, valoriza-se o esforço como inerente ao caminho para o sucesso, induzindo o trabalhador a legitimar as dificuldades encontradas em sua trajetória profissional, ao invés de lutar para subvertê-las.

Imagem 2 Facebook:



A legenda da imagem é “Você está fazendo isso errado”. As hipóteses iniciais se compilam na seguinte categoria:

- a) Esforço Individual - Essa postagem de tom humorístico brinca com a ideia de que o horóscopo, baseado em astrologia, determinaria a característica e destino de cada pessoa. A legenda aponta isso como errado, negando de certa forma, a pré-destinação astrológica. Isso parece lembrar em alguma medida, o rompimento com os valores feudais, que pré-determinavam as pessoas em seu próprio nascimento, e reafirma os valores modernos capitalistas, calcados no individualismo e próprio esforço como o que leva ao sucesso.

Imagem 3 Facebook:



A legenda dessa postagem é “Enquanto isso na entrevista de emprego...”. As hipóteses iniciais se compilam na seguinte categoria:

a) A cristalização das características - Essa postagem, também em tom humorístico, apresenta como determinada característica de uma pessoa pode ser ora compreendida como uma qualidade, ora como um defeito. Vale ressaltar que

para ambas as interpretações é necessário fazer uma contextualização sócio-histórica. A rotulação, em que alguém apresenta características imutáveis também se apresenta como um resquício da modernidade, em que a subjetividade é separada da objetividade e cristalizada em “traços de personalidade”. Isso ser introduzido nas entrevistas de emprego também parece mostrar esse tipo de busca em pessoas classificados em perfis, reduzindo, de certa forma, a complexidade do sujeito.

Anexo B – Youtube

Utilizou-se o descritor “Como se comportar na entrevista de emprego”, sendo o título do vídeo “Como passar em uma entrevista de emprego – 6 truques comprovados”. Tal apresentação, de pouco mais de dez minutos, foi a primeira que apareceu na plataforma, com mais de dois milhões de visualizações, postada em 2018. O canal em questão tem mais de 3 milhões de inscritos e é voltado para investimento financeiro. A justificativa dessa temática, é que o apresentador já trabalhou como “headhunter”, ou seja, caça-talentos de profissionais no mercado de trabalho.

O vídeo com mais de dois milhões de visualizações apresenta seis truques para passar em entrevistas de emprego. Defende-se o posicionamento de que o empregado deve ser a solução

dos problemas da empresa, deve demonstrar energia e mostrar valor agregado para a empresa, ao invés de esforço. Além disso, é recomendado que o empregado conte sua história como se fosse um herói, admita seu erro em uma dinâmica e estude o código de vestimenta da empresa.

A seguir, serão elaboradas algumas hipóteses sobre o conteúdo apresentado, tendo como eixo norteador a fundamentação teórica dessa pesquisa:

a) Candidato é produto de prateleira; para ser vendido é necessário lucrar para a empresa

O recrutador é colocado como um possível comprador do candidato, que como um produto de prateleira objetiva ser vendido. Para isso, é sugerido que o candidato se mostre como a solução dos problemas da empresa, para que essa possa lucrar o máximo possível. Isso fica claro na própria ilustração que o apresentador traz, pois otimizar as redes sociais teria como objetivo implícito aumentar as visualizações, curtidas, vendas e, portanto, o lucro. Isso parece se relacionar com o posicionamento de que o candidato deve mostrar valor agregado, ou seja, que deve mensurar o valor adicional que ofereceu à organização durante o processo produtivo.

Declaradamente, o apresentador defende que não importa quanto de esforço o empregado depositou, desde que se gere esse valor. Esse item merece uma exploração mais contundente. Se é o valor agregado que é importante, em alguma medida não parece trivial para a organização verificar o quanto de esforço cada funcionário deposita em seu trabalho. No entanto, quem pouco se esforça tem mais tempo livre, que provavelmente será usada em prol do capital, com mais funções delegadas. O contrário dessa afirmativa também é válido, pois uma pessoa que demora mais tempo para fazer seu trabalho pode sofrer sanções por não o otimizar em prol do capital. Outra contradição sobre essa temática é a afirmação de que as pessoas que trabalharam muito bem vieram “de baixo”. Provavelmente, esses trabalhadores se esforçaram fortemente para ascender na carreira, mesmo que isso tenha passado despercebido para a organização, que foca no valor agregado.

b) Valorização do conhecimento técnico - Nesse aspecto, é apresentada uma parte pragmática, em que o candidato deve mostrar ter conhecimento técnico a partir de outras experiências, além de mostrar paixão pela tarefa. Parece ser valorizado, deve saber fazer e ter experiência em fazer. Isso já implica outros complicadores do mercado de trabalho, porque alguém pode ter conhecimento para fazer, mas eventualmente não ter experiência

anterior, diminuindo ainda mais suas chances de conseguir emprego, e consequentemente, aumentando seu potencial excludente. Outra parte da entrevista que cabe analisar sobre essa categoria é frase paradoxal que afirma que o recrutador olha o currículo para filtrar, mas isso não determina nada. Ora, se o currículo filtra ele serve para o candidato ser ao menos convidado para o processo seletivo. Isso parece ir ao encontro da valorização de experiências anteriores e possível formação para o cargo.

c) Valorização da paixão - O candidato deve mostrar que adora executar sua tarefa. Isso parece deixar a organização mais segura, porque haveria uma chance maior do candidato permanecer em sua função sem buscar a transformação. Compreende-se isso porque a paixão pode tender a permanecer com a situação, já que há acomodação/alienação para perpetuação, ao passo que o incômodo é o que tenderia levar a mudanças.

d) Valorização do comportamento não verbal energizado – Defende-se que o candidato deve apresentar energia, falando alto e gesticulando, havendo brilho no olho. Isso parece corresponder ao início do vídeo, em que o apresentador afirma que não é possível trabalhar sem café, psicoativo estimulante do sistema nervoso. Acrescenta-se ainda, que a pessoa com energia tende a dar bons resultados. Isso evidencia a desvalorização da exaustão e apatia, e a exigência de um “funcionário feliz”, cheio de energia para dar para a empresa. Quem ganha com isso, no entanto, é quem lucra com isso pela mais valia.

e) Candidato como suposto herói – Narrar a própria história através de uma fórmula que ilustra o personagem do herói parece ilustrar a expectativa que a organização tem sobre seu empregado: se o herói salva o mundo, o empregado salva a empresa. Isso aparece na dica sobre o funcionário ser a solução. Se ainda isso inclui sair da zona de conforto, como defende o apresentador, algum esforço está implicado no processo, ainda que esse aspecto seja negado como algo importante.

f) O candidato deve seduzir o entrevistador através da identificação– Esse aspecto está implícito na formulação de que ao contar a própria história, o candidato deve cativar o recrutador, investindo na identificação. A ilustração dada no vídeo sobre identificação é frequentar o mesmo clube. Para que isso ocorresse, seria potencialmente compartilhada uma classe social e uma região de moradia/trabalho próximo. Esse aspecto ajuda a evidenciar como o recorte de classes muitas vezes é desconsiderado, mas acaba reforçando o status quo de distribuição econômica.

Outro ponto caracterizado pela identificação é assumir o erro, que segundo o apresentador, humaniza a pessoa. Isso também pode fazer parte do mito do herói, que eventualmente erra, ou não sair da sua zona de conforto até encarar a missão, e acertar, tornando-se o herói, que agrega ao mundo. Vale aqui lembrar que semelhante a esse sentido, é a recomendação de agregar valor (lucro) à empresa.

Também é recomendado buscar identificação pelas vestimentas que a empresa aprecia. Sobre esse item, é usado o termo em inglês sem qualquer momento para tradução, evidenciando novamente o recorte de classes. Para compreender o que o apresentador quis dizer, o ouvinte teria que apresentar certo acúmulo de capital intelectual, seja para dominar outra língua, ou frequentar ambientes profissionais em que esse termo seja usado.

Sobre esse item é válido lembrar que há uma contra partida do apresentador ao buscar seduzir o internauta. Ele qualifica seus expectadores como uma comunidade bela, bonita e familiar, além de se apresentar como uma solução por ser headhunter com conhecimento para agregar. Além disso, ele busca a identificação por validar, por exemplo, o sentimento de ansiedade do candidato. Talvez, sem que o espectador perceba, ele segue as próprias dicas de apresentação para “ser aprovado” pelo outro.

Anexo B – Google

Encontra-se em anexo o primeiro link disponibilizado pela plataforma Google ao se utilizar o descritor “Como se comportar na entrevista de emprego”. A plataforma em questão oferece testes vocacionais, e lista profissões e cursos do país. Não havia informações de autoria ou data.

A reportagem em questão apresenta uma entrevista não diretamente transcrita com um especialista de recrutamento e seleção. A intenção da reportagem é fornecer dicas de como se comportar na entrevista de emprego, para que aumentem as chances dos candidatos em conseguirem a vaga. De forma geral, a reportagem vem separada em tópicos e fornece algumas dicas. Do ponto de vista da aparência do candidato é sugerido que ele não masque chiclete, venha limpo e bem vestido. Do ponto de vista comportamental não verbal é sugerido que o candidato chegue no horário, desligue o celular, imprima o currículo, e controle o nervosismo tanto na gesticulação, quanto postura na sala de espera e quando o recrutador chegar. Do ponto de vista verbal, é ensinado como falar da própria experiência e que tipos de

perguntas fazer. É ressaltada a necessidade de um equilíbrio entre naturalidade (ser você mesmo) e bom senso (agir conforme o esperado).

Seguem algumas hipóteses iniciais sobre a reportagem, com possíveis categorias de análise que parecem se relacionar com a fundamentação teórica desenvolvida:

a) Submissão ao Recrutador - As recomendações de como o candidato deve se portar diante do recrutador são bem específicas, já que ele deve demonstrar “interesse e energia”, “cuidado e respeito”, “empatia e educação”, estar “aberto e preparado”, ter “flexibilidade e “demonstrar emoção na hora certa”. Essas regras vão formando caracterizações ideais de um candidato a uma entrevista de emprego, e colocam essa pessoa em um lugar de certa submissão em relação ao avaliador, já que deve não apenas tratá-lo muito bem, como impressioná-lo.

Ao encontro dessas hipóteses foram emitidas formulações como “aceitar a resposta e agradecer, sem fazer justificativas ou insistir” e “não perguntar sobre salários e benefícios antes de saber se foi selecionado”. Parece haver uma voz do saber na figura do selecionador que não deve ser questionada, isso poderia potencialmente incomodá-lo. O próprio questionamento sobre remuneração não ser bem visto parece mostrar a hipocrisia do mercado de trabalho, que nega a importância de saber quais são as condições materiais que o cargo proporcionaria, mesmo que o empregado trabalhe para a lucratividade da empresa.

b) Como se emocionar - Além disso, as instruções são bastante específicas quanto à emoção que deve ser passada, como “mostre um sorriso, uma fisionomia aberta e receptiva, olhe no olho”. De certa forma, é esperado que o candidato, além de falar e se comportar de determinada forma, também se emocione de determinada forma. Outra evidência desse mesmo aspecto é que estar nervoso “não é desculpa para agir de qualquer jeito”, demonstrando mais uma vez que há um “jeito” certo de agir. Isso parece outro paradoxo, na medida em que é esperado que um candidato esteja nervoso em algum nível para a entrevista, mas não tem permissão de demonstrá-lo.

O equilíbrio ser ressaltado em vários momentos (postura na sala de espera, cumprimentar o recrutador, ficar sentado antes da entrevista, intensidade do aperto de mão) parece demonstrar que comportamentos mais ou menos intensos não são bem valorizados.

c) Como se apresentar - As regras também são expressivas no âmbito da aparência, em que não são recomendados piercings e tatuagens, não se deve mascar chicletes, não se deve usar muito perfume e é necessário apresentar higiene.

Verifica-se que a dica ressaltada de perseguir o equilíbrio entre naturalidade e bom senso é bastante paradoxal, já que em alguma medida um é negação do outro. Além disso, é esperado que um candidato a entrevista de emprego esteja nervoso em algum nível, mas isso não deve transparecer.

d) Como ser - Esses aspectos aqui apresentados levam ao entendimento de que as dicas permeiam espécie de fórmulas prontas que valorizam determinada forma de singularidade em detrimento de outras. As ordens restritivas sobre como não agir, falar ou demonstrar sentimento mostram que é esperado um tipo ideal de sujeito que não contempla a complexidade do existir humano, e exclui muitas pessoas da possibilidade de sucesso, antes mesmo de se as conhecer bem.

Em alguma medida isso torna menor o espaço para a manifestação de diversas singularidades e evita que se questione modelos e se conteste em prol da classe trabalhadora. Agora o trabalhador estaria preocupado em conseguir e manter seu emprego, lutando para ser individualmente promovido em detrimento de se lutar pelos direitos da classe.

Descritor: Como ser competente no trabalho

Os Anexos C referem-se ao descritor acima.

Anexos C – Redes Sociais

Na rede social Instagram se pesquisou “#competencia” em pesquisas “mais relevantes”. As cinco primeiras imagens que surgiram na pesquisa do dia 01/04/2020 estão na página de anexos. Havia 463.900 publicações. As páginas que postaram cada conteúdo, bem como a legenda integral (caso houvesse legenda) estão presentes nas próprias imagens.

Utilizou-se o descritor “Competência” na rede social Facebook, e a primeira página que apareceu foi utilizada nesta pesquisa, com mais de cem curtidas. As três primeiras postagens relevantes a esta pesquisa foram deixadas na página de anexos com a legenda integral.

Imagem 1 Instagram:



Curtido por **fran_santosrocha** e outras pessoas



ummaremmim Roupa de empresária, de dona de casa, de balconista, médica, taxista, psicóloga, cozinheira, costureira, juíza, frentista. Roupa de mãe, de esposa, de filha, de amiga, companheira, anjo da guarda, mediadora...o guarda roupa é muuuuuuito vasto! Somos múltiplas! Somos muitas em uma só. Somos perfeitas, falhas e humanas. Somos a força delicada que move todos os espaços. Ahhh, é só pra constar, não deixamos os sonhos na cama não, levamos eles conosco! E fazemos deles grandes realizações! 🙌
Parabéns minhas lindaaasss!!!
Esse post é pra vocês que fazem 91% desse mar existir!!!! 🙌🙌🙌🙌❤️
Grande beijo 😘
Aproveitem seu diaa!!!! 🌷
[@ummaremmim](#)

[#8demarço](#) [#diainternacionaldamulher](#) [#nossodia](#) [#competência](#) [#sensibilidade](#) [#poderosa](#) [#multiplas](#) [#corajosa](#) [#companheira](#) [#amiga](#) [#guerreira](#)

As hipóteses iniciais seguem na seguinte categoria:

a) A mulher guerreira é competente - Os sonhos, nessa frase, apresentam uma ambiguidade. Eles podem ser compreendidos como fenômenos inerentes ao processo de dormir, ou aos sonhos como desejos. Colocar a roupa de viver, pode querer dizer, enfrentar uma realidade que se apresente diferente da segunda definição aqui proposta. Em alguma medida, a postagem que se direciona especificamente para o público feminino parece evocar a simbologia da mulher guerreira. Nas próprias #s aparecem: [#guerreira](#) e [#corajosa](#).

Um fator que reforça essa hipótese é ser essa, justamente, umas das primeiras postagens encontradas ao se pesquisar a [#competência](#). Isso parece evidenciar certa expectativa depositada no público feminino, que coloca sua roupa de viver, e enfrenta a realidade. É válido ressaltar que o fato de a postagem ser na cor rosa parece reforçar estereótipos de gênero. A própria frase “Somos a força delicada que move todos os espaços” deixa mais evidente o papel contraditório esperado da mulher: a força e delicadeza. As missões de “mover todos os espaços”, “fazer grandes realizações”, ou “fazer 91% desse mar existir”

parecem grandiosas e de difícil realização. No entanto, isso é interpretado positivamente, afinal, a mulher guerreira é competente.

Imagem 2 Instagram:



A hipótese inicial dessa postagem encontra-se a seguir:

a) Valorização de Status e Prestígio - A #competência está seguida da #equipemédica, mostrando provavelmente que o trabalho desses médicos é competente. Para provar essa competência ao público, a primeira afirmativa é amar o próprio trabalho. Esse amor estaria sustentado em termos aparentes pelo sentido humanitário depositado nele, que é o fato de resgatar a autoestima dos pacientes. Parece curioso o fato de a autoestima estar diretamente relacionada à beleza, evidenciando o valor social de poder se amar por se sentir belo. A beleza se relaciona com a imagem, ou seja, com aquilo que é apresentado. Apresenta-se neste post a imagem que contempla status e prestígio. Isso quer dizer que é o lugar social que o médico ocupa em nossa sociedade, é um lugar de privilégio e status. Isso fica simbolizado no próprio uniforme de ambos. “Contar com uma equipe especializada” pode parecer apenas uma afirmação de gratidão a este apoio. Não se nega aqui essa mensagem, mas aqui também cabe evidenciar que o médico está no topo da

pirâmide social/profissional, pois esta equipe é assistencial. Assim a competência no plano empírico parece ser sustentada pelo amor ao trabalho, gratidão e sentido social, mas além desses aspectos também há status social, prestígio profissional e direito ao capital.



Imagem 3 Instagram:

A hipótese inicial encontra-se na próxima categoria:

a) Valorização da Persistência – Ao narrar uma breve história defende-se o posicionamento de que se deve insistir até conseguir. Vale lembrar aqui que sucesso na sociedade capitalista se volta, de forma significativa, à acumulação de capital.

A valorização da resiliência como um valor pode potencializar a tolerância à frustração do trabalhador, ou seja, ele pode trabalhar mais sem

obter retorno e naturalizar essa situação. Se não se sente frustrado, não tem motivos para trabalhar para a transformação do ambiente organizacional, ou até mesmo para mudar de empresa, por exemplo. Mais uma vez, quem lucra com isso são os empresários que acumulam com a mais valia.

Imagem 4 Instagram:



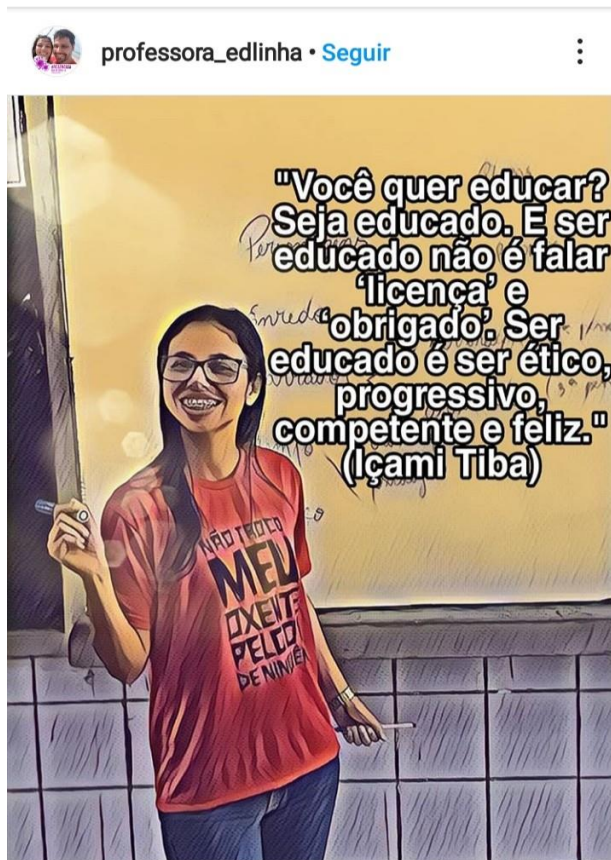
A hipótese inicial sobre esse post encontra-se na seguinte categoria:

a) Valorização do Conhecimento e Pertença

Esse post deixa claro à valorização do conhecimento agregado, além da gratidão ao convite de participação. Ambos os aspectos se relacionam com a #competencia. Sobre esse último, o convite de participação parece evidenciar que o sujeito faz parecer de determinada classe de profissionais,

tendo seu lugar garantido na comunidade em questão. Para se refletir sobre a possibilidade de pertencer, vale lembrar do recorte de classes e acesso ao capital financeiro, intelectual e cultural. Mesmo com esse acesso, ressalta-se como a pessoa é competente por estar em um evento que agrega conhecimento, ocultando-se fatores facilitadores para o mesmo.

Imagem 5 Instagram:



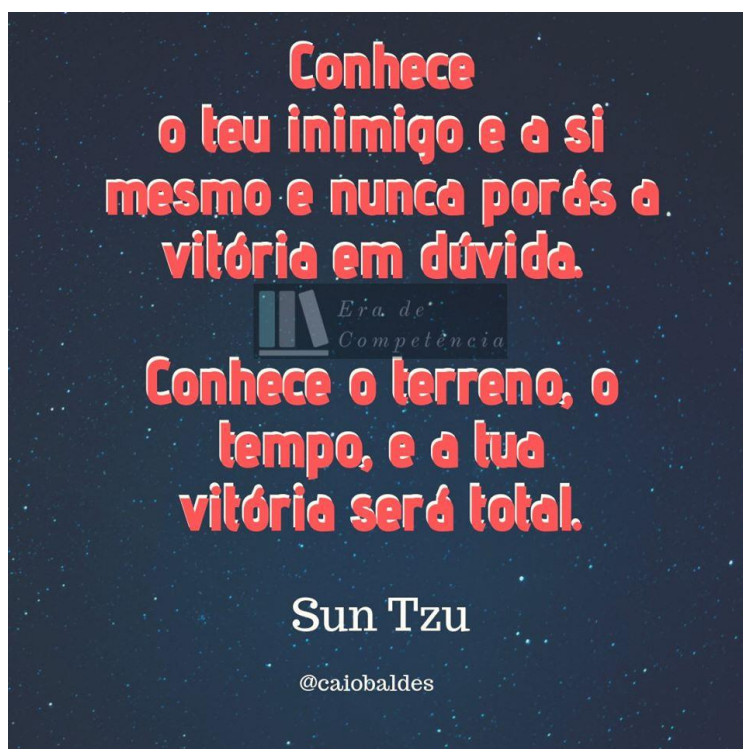
professora_edlinha "Você quer educar? Seja educado. E ser educado não é falar 'licença' e 'obrigado'. Ser educado é ser ético, progressivo, competente e feliz." (Içami Tiba)

#educar #IçamiTiba #educação #escola #ética
#competência #feliz #felicidade #gostardoquefaz
#amaroquefaz #profissão #ensinarcomcarinho
#pedagogia #letras #aprender #ensinar

As hipóteses iniciais estão na categoria seguir:

a) Pacote de pré-requisitos - Essa frase defende que para educar outras pessoas é necessário ser educado, o que contempla um pacote de aspectos. Chama-se atenção para a necessidade de ser competente e feliz, como se isso fosse indissociável, e trivial para educar a alguém. Os três primeiros aspectos se referem a como a pessoa deve se apresentar ao mundo, ou seja, como se deve agir e falar (ser ético, progressivo e competente). O último aspecto se refere a como a pessoa deve se emocionar (ser feliz). Parece haver certo manual de pré requisitos para ser um educador, no qual há apenas uma subjetividade permitida.

Imagem 1 Facebook:



Segundo a página “Era da Competência”, a frase pertence a Sun Tzu, autor da obra “A arte da guerra”. A legenda é: “Conheça suas habilidades e suas fraquezas. Defina uma técnica para estabelecer seus objetivos e mensurar os seus resultados. Esse é Caminho!!! Se gostou compartilha e comenta sua principal Habilidade!”.

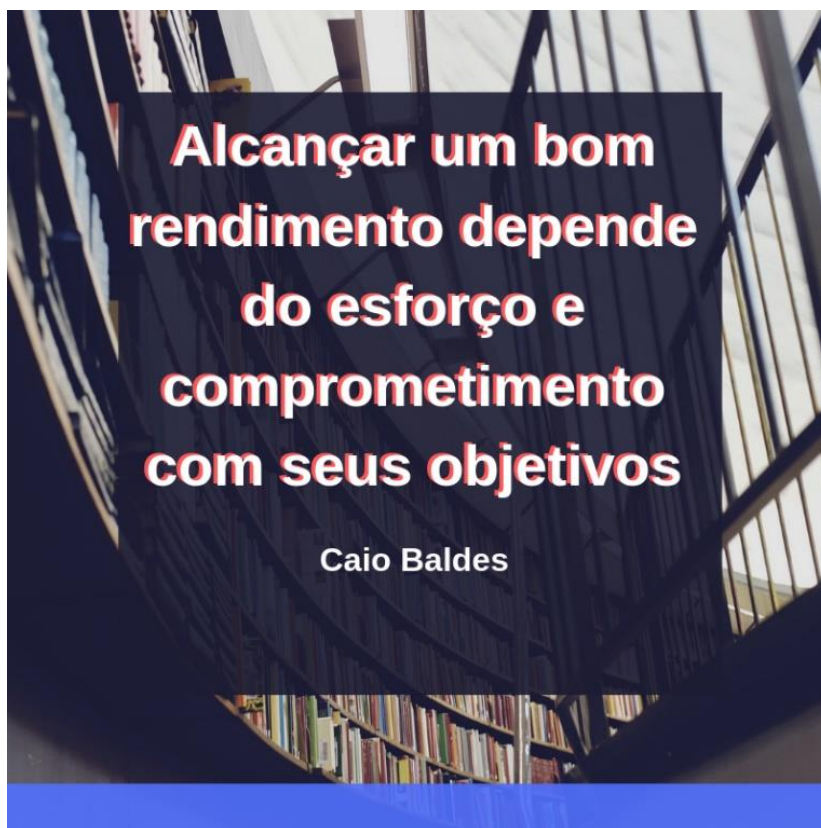
As hipóteses iniciais estão na categoria a seguir:

a) Guerra ao companheiro - A primeira questão a ser refletida sobre a postagem é o fato de uma página voltada à competência, trabalhar com frases que remetem à estratégia de guerra. Aqui, o objetivo da vitória é bastante ressaltado. A negação da vitória seria a derrota diante do inimigo. Além disso, o conhecimento sobre os fatores da batalha, como terreno e tempo, também são fortemente recomendados para a vitória.

Mais uma vez, evidencia-se como a competência está atrelada a um cenário competitivo, podendo ser finalizado em derrota ou vitória. A especificidade dessa competitividade é a guerra, na qual a vitória se dá pela morte ou rendição do inimigo. A análise prévia que aqui pode ser realizada vai no sentido de que, apesar do inimigo do trabalhador ser detentor dos meios de produção, ou melhor, o inimigo da classe trabalhadora ser o acúmulo do capital na mão de poucos, há um escamoteamento dessa realidade. Na realidade organizacional pinta-se o companheiro de trabalho como inimigo, já que será com ele que haverá uma competição para ocupar um cargo superior. Ainda dentro disso, será travada uma batalha contra si mesmo, no sentido de o trabalhador lutar para “sair da sua zona de conforto” e alcançar grandes vitórias.

É nesse sentido que conhecer a si mesmo e ao inimigo é sugerido como fator que levará à vitória. O tempo e o terreno pode ser o que compõe a organização, ou o cenário socioeconômico, no caso de outras modalidades de trabalho. Aqui cabe salientar, que mesmo no caso do trabalhador informal, autônomos ou microempreendedores, sempre há um cenário competitivo marcado, por exemplo, pela própria concorrência. A vitória nessa batalha pode ser o acúmulo de capital, já que os resultados devem ser mensurados, e os objetivos estabelecidos.

Imagem 2 Facebook:



Segue a legenda da postagem: Legenda: “Foco, esforço e comprometimento!!! Quais são seus maiores objetivos para esse mês?”.

As hipóteses iniciais estão na categoria a seguir:

a) Depende de você – A frase em questão deixa claro que o bom rendimento de alguém depende de seu

esforço e comprometimento com a causa. Isso necessariamente se calca em uma dinâmica individualista, em que os resultados de cada um estão diretamente relacionados com o próprio esforço e comprometimento. A negação disso, é que um rendimento “ruim” ocorre por falta de esforço ou comprometimento. Isso mais uma vez deposita todos os efeitos da realidade material desigual sobre cada indivíduo, isentando os fatores macrossociais da análise.

Imagem 3 Facebook:



A legenda é: “Não espere a motivação para começar a agir. Comece a agir para ter motivação.

Se mantém em movimento na direção dos seus objetivos, sempre!

Você vai conseguir chegar lá!”

As hipóteses iniciais estão na categoria a seguir:

a) Acelerar a continuidade do trabalho - O primeiro ponto a

ser analisado é a recomendação da rapidez sobrenatural para atacar, ainda que falte imaginação. A legenda complementa essa ideia ao defender que a ação deve vir antes da motivação, sendo que o movimento para os próprios objetivos é o que deve permanecer. Assim executar com rapidez a depender da motivação parece interessante ao capital. Isso reforça o trabalho contínuo e acelerado, aumento à margem da mais valia. Crer que a motivação virá com a ação parece um combustível para que o trabalhador persista na atividade, evitando frustrações que levem a desistência.

Anexo C – Youtube

Encontra-se em anexo o link do segundo vídeo disponibilizado pela plataforma Youtube ao se utilizar o descritor “Como ser mais competente no trabalho”, já que havia uma diferença significativa de visualizações do primeiro (347) para o segundo vídeo (275.000). A titulação da apresentação é “3 Ações que farão você ser mais valorizado no trabalho!!!”, dura pouco mais que 6 minutos e foi postado em 2017. O canal em questão tem mais de 7 mil inscritos e visa capacitar empresários para gestão de negócios e engajamento de equipe.

O vídeo, de forma geral, apresenta três dicas do que o profissional precisa fazer para ser valorizado em seu trabalho. Em cerca de seis minutos de vídeo, o coach defende que o

funcionário deve estar sempre disponível para a empresa e suas demandas, deve se cercar de “pessoas do bem” e fazer mais do que o esperado. É ressaltado no começo e final da apresentação que as conquistas pessoais passam pela profissional, e que, se a pessoa mudar, tudo ao seu redor também muda.

Nos próximos parágrafos, seguirão as hipóteses iniciais sobre o vídeo aqui tratado, com possíveis categorias de análise que parecem se relacionar com a fundamentação teórica desenvolvida:

a) Performo, logo sou reconhecido - Para o início das reflexões, pode-se pensar o que é ser alta performance na sociedade capitalista? Performar significa desempenhar, portanto, ser alta performance, pode ser compreendido como desempenhar com excelência. Acredita-se, pelo viés liberal, que isso permitiria alcançar um resultado de destaque e garantir um lugar de maior prestígio social e rentabilidade financeira.

Outra questão inicial que pode ser analisada é a própria legenda do vídeo: “ Neste vídeo eu compartilho com você 3 ações que vão te ajudar a ser valorizado, a ser reconhecido onde você está e com isso, aumentar o seu valor para que o mercado te veja e faça com que você cresça e conquiste seus objetivos.”

Pode-se pensar que o reconhecimento está ligado com aumentar o valor. De que tipo de valor estamos falando afinal? Pode-se pensar que o sujeito pode ser valorizado no sentido subjetivo, mas também no sentido objetivo de aumentar o valor financeiro.

Nesse sentido, se ambos os significados aparecem, pode ser que o sujeito inserido na era capitalista busque ambos os valores de formas mútuas. Ao ser valorizado financeiramente, também há uma valorização social, gerando possivelmente uma sensação de bem estar. Se partirmos dessa hipótese, a negação dela também funcionaria. Caso o sujeito não alcance esse tipo de valor financeiro, pode não o alcançar no plano social.

O próprio início do vídeo trata da valorização no mercado profissional com a afirmativa de que todo sonho pessoal passa pela vivência profissional. Em alguma medida, isso trata da unificação de setores diferentes da vida em apenas uma coisa só. Ora, se a vida pessoal equivale à vida profissional, passa-se como sujeito a ser produtividade, que é do que trata a base da vida profissional.

b) Disponibilidade ao Capital - A primeira dica dada pelo apresentador é “Ser uma pessoa disponível”. Sugere-se, em seguida, uma abertura para se doar. Sobre esse item também é sugerido estar de prontidão quando a empresa precisa, ou seja, estar a serviço dela. Pode-se pensar sobre isso que quem doa prontamente não recebe financeiramente para isso, o que parece alimentar os interesses do capital, que receberá produtividade sem ter que retornar financeiramente ao trabalhador.

A segunda dica apresentada é “Cerque-se de pessoas do bem”. Segundo este tópico, pessoas do bem estão focadas em vencer, falam bem e querem o bem da empresa. De forma implícita, é dito que quem é do mal reclama, se lamenta e faz “fofoquinha”.

Novamente, parece bastante conveniente aos interesses organizacionais lucrativos, caracterizar funcionários do bem como aqueles que defendem seus interesses e do mal aqueles que se reconhecem como classe, fazem críticas e buscam mudanças positivas para os trabalhadores.

Nesse mesmo tópico sugere-se acompanhar os gestores nas atividades pessoais para que haja reconhecimento profissional. Isso acaba por ilustrar que o trabalhador capitalista contemporâneo deve ser o funcionário ideal em todos os momentos, não havendo setorizações. Se para ser reconhecido, é necessário misturar a vida profissional com a pessoal, qual espaço efetivo que esse sujeito tem para reconhecer as próprias necessidades quando não vinculado à empresa?

Justificam esse tópico por estarem acostumados com o trabalhador no ambiente, mas o ambiente do bar, por exemplo, não é o ambiente da empresa.

Sobre essa mesma ideia, é sugerido que o trabalhador se cerque de pessoas que o colocam para a frente. Se nos questionarmos sobre quem o coloca, e tem poder para tanto, pensa-se que o empregado buscaria seus superiores como companhia para, eventualmente, ser colocado para frente, ou seja, ser promovido.

Isso tende a coibir o trabalhador de se juntar com seu par para lutar em prol de seus interesse enquanto classe, e, em vez disso, leva-o a buscar uma pessoa que o promova individualmente. Está aí a dinâmica competitiva explicada ao longo da pesquisa. Isso acaba novamente por ser conveniente aos gestores da empresa, que mantém aliados enfraquecidos como grupo, e que ainda tenderão a atender prontamente seus pedidos.

c) Produzir para não pensar - É nesse momento que aparece a seguinte frase na tela: “se não há vento, reme”. Isso parece significativo se pensarmos no contexto dialogado do vídeo, pois remar/ ir para frente seria não se vincular com o seu par, e sim, com quem está à sua frente. Isso enfraquece coletivos. A criticidade para a própria realidade é alienada nos termos “reclamação, lamentação e fofoca”. Além disso, parece haver certa justificativa para não haver boas condições trabalhistas na empresa, de forma naturalizada, como um tempo em que não há vento. Sob essa justificativa, é transferida a responsabilidade de remar (fazer acontecer) para o trabalhador, que nessa mesma corrida competitiva, só tem que se concentrar em chegar em primeiro lugar.

A última dica do vídeo é “Entregue resultados acima dos esperados”. Sobre isso, é aconselhado fazer mais do que a própria função, pois isso geraria destaque pela visão do gestor. Ao analisarmos esse dado como uma fórmula pronta, em que todos os trabalhadores farão mais do que suas obrigações, a empresa lucrará de forma imensurável e não retornará o capital produzido pelos trabalhadores para os trabalhadores, havendo a acumulação máxima da mais valia. Nesse sentido fazer mais do que a própria função passa a ser obrigação do trabalhador, já que o mercado de trabalho é competitivo, e ele compreenderá que não deve ficar aquém de seus colegas.

d) Lucrar para vencer-Nos últimos momentos, o apresentador sugere que o internauta se esforce para ser lembrado como alguém que conseguiu vencer, revelando a intrínseca dinâmica competitiva do mundo das organizações. Ao tratar de vencer, ele coloca a negação do termo como “se lamentar do que deu errado”. Isso pode levar ao entendimento de que se alguém perde a competição, ele não deve se lamentar do que deu errado, mas deve trabalhar para continuar na corrida até vencer. Novamente, faz-se necessário desvelar os interesses do Capital, pois quanto mais pessoas trabalharem para o máximo de produtividade, maior será a lucratividade.

Por fim, volta-se a afirmar a prerrogativa de que a satisfação em todos os setores da vida está vinculada à entrega profissional. Ainda, ao mesurar possíveis papéis que uma pessoa desempenha em sua vida (homem, marido, pai, executivo), ele traz uma mistura de papéis relacionados ao patriarcado e sucesso, o que evidencia mais uma vez outras formas de opressão vinculadas à luta de classes.

A mensagem final é: “Não esquece que tudo muda se você mudar. Queira, ouse, tente. A mudança depende de você”. Isso evidencia, de maneira sintética, a individualização e centralidade produtivista como fruto da sociedade capitalista neoliberal que vivemos.

Anexo C – Google

Encontra-se em anexo o primeiro link disponibilizado pela plataforma Google ao se utilizar o descritor “Como ser mais competente no trabalho”, e a titulação foi “5 macetes comprovados para parecer mais competente”. A plataforma em questão oferece matérias jornalísticas, tendo sido essa publicada em 2016. A autora é editora da plataforma, formada em comunicação social.

A reportagem apresenta cinco macetes para a pessoa parecer mais competente. Dentre eles estão uma imagem de perfil mais distante, pedir conselhos, falar mais rápido, não ser muito caloroso e homens rasparem a cabeça ou mulheres usarem maquiagem.

A própria matéria aponta que trará dicas que não têm nada a ver com habilidades. Apesar disso, todas as dicas acompanham o hiperlink dos artigos científicos que concluíram tais premissas. Não será o intuito aqui analisar como se deram essas pesquisas e conclusões, mas verificar como essas dicas podem impactar o fenômeno social e suas formas de subjetivação. Para isso serão elaboradas hipóteses iniciais agrupadas em algumas categorias.

a) Aspectos visuais – Além de ser sugerido como as pessoas devem se apresentar em termos de imagem, há uma clara separação de gênero, em que homens devem seguir uma premissa completamente oposta, em termos históricos, da aparência da mulher.

Seria ainda curioso pensar o que leva ao imaginário coletivo formular que mulheres maquiadas ou homens de cabeça raspada pareçam mais competentes. Em termos imagéticos, coloca-se como possibilidade o fato de que a própria mídia (seja por meios impressos, virtuais ou televisivos) tender a apresentar pessoas “de sucesso” nesses mesmos moldes.

A foto de perfil ser mais distante não apenas aponta ao fato de uma precisão a ser seguida para parecer competente, como o próprio distanciamento do sujeito (se expor, mas não tão de perto ou com tantos detalhes) como um aspecto apreciado socialmente.

b) Aspectos relacionais- Quando se sugere ao sujeito falar rápido ou não ser muito caloroso parece haver certa valorização do contato dado de forma breve e pouco afetuosa, voltando-se à objetividade e racionalidade proposta na Modernidade. Falar rápido talvez vá ao encontro da própria aceleração contemporânea, e da leitura positiva sobre articular rapidamente os próprios argumentos. Não ser caloroso evidencia certa apreciação sobre o distanciamento emocional para ser considerado competente. Questiona-se se isso poderia gerar certo vazio do ponto de vista do encontro humano e suas complexidades. De encontro com essa possibilidade, no entanto, é sugerido que se peça conselhos. Essa sugestão carrega algumas especificidades em relação a como pedi-los em uma tarefa difícil, pessoalmente e para experts no tema. Isso parece evidenciar, em alguma medida, o lugar de privilégio que alguém tem quando lhe é solicitado ajuda.

Categorias Intradispositivos

Tendo em vista que cada um dos dispositivos escolhidos foram brevemente descritos e tiveram suas hipóteses iniciais de análise, serão apresentadas a seguir algumas categorias que reúnem os conteúdos aqui estudados e sintetizam pontos importantes deste objeto de pesquisa.

Vale ressaltar que esses tipos de formulações midiáticas, estruturadas em determinadas linguagens verbais e imagéticas, vão fomentando possibilidades de modos de subjetivação, como apontamos anteriormente. Assim, os aspectos cognitivos, afetivos e valorativos por elas veiculados e expressados, também constituirão a dimensão subjetiva do fenômeno social. O trecho a seguir esclarece essa formulação:

O social na psicologia quase sempre se desenvolveu a partir dos indivíduos como referente, ou, no melhor dos casos, como aparece tratado pelos autores da ação social, como um sistema complexo dentro do qual o sujeito se desenvolve a partir de suas ações no campo das práticas sociais. No entanto, esse tratamento oculta a maneira pela qual o social – com base em suas tramas constitutivas e passando por cima do sujeito – gera núcleos de subjetivação que, embora nunca se imponham como uma regra universal ao sujeito, na verdade, subordina setores importantes da subjetividade individual e do funcionamento social (REY, pág. 69, 2017)

As categorias intradispositivos apresentadas a seguir foram elaboradas a partir das hipóteses iniciais de análise descritas em cada peça selecionada. Buscam evidenciar os

aspectos mais constantes, centrais e reveladores da ideologia da meritocracia em suas diversas expressões e nuances. A tentativa agora será de sintetizar e centralizar os principais aspectos que compõem o mecanismo ideológico da meritocracia no mercado de trabalho formal, tendo em vista as peças analisadas.

1 - INDIVIDUALIZAÇÃO E AUTORESponsABILIZAÇÃO

Encontram-se diversas instruções e conteúdos motivacionais que se voltam para cada pessoa, evidenciando a responsabilização que cada um teria por seu próprio sucesso ou fracasso.

De certa forma, é como se houvesse um pressuposto de que a sociedade funcionasse corretamente, e que nessa lógica, cada um deveria garantir seu próprio lugar no que diz respeito à distribuição de recursos materiais. Deve-se chamar atenção nesse momento para a supervalorização da dimensão singular e enfraquecimento da dimensão coletiva. No plano aparente, são oferecidos conteúdos para que cada um busque garantir seu lugar social, ainda que na barbárie do capital.

O entendimento de que “tudo depende de você” aparece diversas vezes, ainda que de forma implícita, pois quase todo conteúdo apreendido se voltava para o que o candidato/trabalhador deveria fazer para alcançar seu próprio sucesso. Se superar, ainda que em condições áridas, parece ser obrigação do sujeito que não deve perder seu tempo lamentando, e sim permanecer na batalha.

Ao encontro disso, parece haver uma justificativa para a possibilidade de ascensão no sentido de que todos poderiam ascender e, ocupar um espaço desprivilegiado, seria fruto da falta de engajamento ou esforço. Exceções de pessoas que vieram de condições de exclusão para extrema riqueza são usadas algumas vezes na tentativa de reforçar tal afirmativa.

Nesse sentido evidencia-se que é a pessoa que deve “fazer acontecer” e construir seu próprio caminho de eficácia e sucesso.

Exemplos disso são as categorias “Foco na conduta individual para esquecer a conduta organizacional”, “Esforço Individual”, “Depende de você” que focam absolutamente no

sujeito e na sua própria organização para se superar, ocultando todas as possibilidades de subjetivação que o contexto pode condicionar.

Em contrapartida, se toda a responsabilidade é do sujeito, não há responsabilidade da empresa na condição de vida do trabalhador. Essa é a negação enrustida da premissa anterior, afinal, se toda a atenção do trabalhador está concentrada em fazer sua própria carreira, pode ser esquecido que toda essa dinâmica só opera para o aumento do lucro da organização.

A individualização do sucesso no capitalismo parece ser um elemento de fortíssima importância para a discussão, por parecer quase não haver espaço para qualquer discussão que abarque a construção coletiva que fazemos da nossa sociedade.

É nesse sentido que o candidato ou funcionário deve sempre mensurar o valor adicional que ofereceu à organização, assim ele mostra como contribuiu para o aumento da lucratividade. Mesmo que o esforço não seja diretamente contabilizado pela empresa, é necessário encontrar o valor agregado de cada um. Para intensificar tal hipocrisia, o fato do candidato não dever perguntar salário e benefícios de uma vaga, mostra talvez como não é bem visto falar de dinheiro, ainda que tudo gire em torno do Capital. É esperado, portanto, que o funcionário trabalhe para aumentar a lucratividade da empresa, mas que não reivindique melhores condições de salário, o que ironicamente mantém a mais valia operando e alimentando o status quo do sistema.

Exemplo disso é a categoria “Foco na conduta individual para esquecer a conduta organizacional”, que busca evidenciar como o foco no sujeito oculta a responsabilidade da empresa na constituição da subjetivação de seus trabalhadores.

2- MITO DA MENTALIDADE QUE CONFIGURA A MATERIALIDADE

O idealismo (mito da mentalidade que configura a materialidade) também aparece de forma forte e recorrente na amostra, tendo em vista que se defende que a mudança interna, voltada a valores, crenças e afetos é o que muda a materialidade da realidade. Isso colaboraria para a individualização do sucesso, pois as condições reais de vida de cada um estariam limitadas a detalhes, e não à constituição da vida do sujeito/sociedade. Como hipótese sobre essa categoria, pode-se pensar no sujeito que, ao não conseguir mudar sua

configuração mental/material, sente-se culpado e mais fracassado por isso. Há ainda aqueles que mudam tal configuração e trabalham em prol de uma esperança de melhorarem suas vidas, ou acreditando que todos os privilégios que vivenciam são fruto do próprio trabalho e esforço. Novamente, é importante ressaltar que isso não é nem uma verdade e nem uma mentira absoluta. No entanto, é importante perceber que ferramentas de comunicação em massa também operam para a absolutização do indivíduo e aniquilamento do coletivo. Afinal, se você cria seu próprio “mindset”, por que perderia tempo trabalhando para transformar a realidade em que vive?

Exemplos disso são as categorias “O idealismo do herói” e a “A invencibilidade ideal” que defendem, de forma geral, que a configuração da mentalidade gera configuração da materialidade, de forma a alienar o sujeito na modulação do próprio mindset para que não haja transformação real do mundo em que vive.

3 – COMPETITIVIDADE HERÓICA

Como evidenciado na fundamentação teórica dessa pesquisa, sabe-se que na sociedade capitalista, enquanto uns ganham a competição outros devem perder. Os conteúdos encontrados parecem funcionar como espécies de tutoriais para se ganhar a competição, sem, no entanto, desvelar o movimento competitivo. Isso quer dizer que apesar da palavra “competição” não aparecer nenhuma vez, não quer dizer que essa temática não seja abordada. Termos como “vencer” e “sucesso” evidenciam isso.

Para isso, todas as instruções sobre o que fazer se voltariam ao indivíduo e suas capacidades próprias, nunca sendo abordado como vencer coletivamente um sistema disruptivo, por exemplo. Assim, o trabalhador estaria preocupado em conseguir manter seu emprego, lutando para ser individualmente promovido em detrimento de se lutar pelos direitos da classe. Ao encontro dessa sugestão, recomenda-se que o trabalhador se alie com o chefe, assim ele trabalha para o Capital. Assim, ele batalha contra seu próprio companheiro e consigo próprio, pois deve sempre sair da sua zona de conforto. Qualquer criticidade diante dessa realidade parece ser prontamente reprimida através de reducionismos e falseamentos como “reclamação, lamentação e fofoca”. Nesse sentido não é bem visto que se pense e questione a realidade, sobrando apenas espaço físico e simbólico para trabalhar (mais) e lucrar (mais).

Exemplos disso são as categorias “Admirar Pra não invejar”, “A invencibilidade ideal”, “Trabalho inferior x superior”, “Guerra ao companheiro”, “Lucrar para vencer” que

deixam claro a dinâmica competitiva intrínseca à sociedade capitalista, na qual poucos ganham e muitos perdem em termos de capital financeiro, o que acompanha status e posição social.

Além disso, por diversas vezes, defende-se o posicionamento de que o trabalhador ou o candidato deve se apresentar como um herói, alguém que tem superpoderes além das capacidades humanas comuns, que garantiriam um lugar de reconhecimento a esse sujeito. Essa analogia pode remeter à ideia de que se o herói salva o mundo, logo o empregado salva a empresa.

A valorização do “super poder” parece evidenciar certa expectativa de “super produção”, como “missão” inerente à vida sujeito.

A realidade, no entanto, é que os trabalhadores só podem desempenhar esse papel na condição humana, mas ao naturalizar a máscara diária do herói, é possível que esse sujeito busque exceder suas próprias capacidades, ou se frustre por não as cumprir.

Exemplos disso são as categorias “O idealismo do herói”, “Candidato como suposto herói” que tratam, de forma geral, sobre a jornada mítica do herói como uma trajetória a ser seguida pelo sujeito (tanto trabalhador, empreendedor, autônomo, etc). Fala-se de superar adversidades, e “conquistar super poderes” através de esforço e boa intenção.

4 - TRABALHADOR É MERCADORIA

Ora de forma mais implícita, ora de forma explícita, o candidato/trabalhador é apresentado como um produto em prateleira que deve ser vendido para a empresa. Para vender um produto na sociedade capitalista, recorre-se ao marketing e propaganda. No caso, o indivíduo para se “vender” deve apresentar seu valor agregado, ou seja, porque ele é/seria importante para a empresa e como a faz/faria lucrar (ainda que essa palavra não apareça explicitamente).

Dialeticamente, vai sendo deixada a mensagem que o trabalhador melhora seu valor social/subjetivo e financeiro ao performar com excelência, pois assim seria reconhecido, podendo ser promovido e/ou valorizados no ambiente organizacional. É provável que isso fomente uma crença de que esse sucesso será a recompensa por seu trabalho, gerando assim, mais produtividade e acúmulo de Capital para a Organização.

Exemplos disso são as categorias “Ausência de Criticidade”, “Trabalhador como produto”, “Candidato é produto de prateleira; para ser vendido é necessário lucrar para a

empresa”, “Produzir para não pensar” que defendem, de forma geral, que o trabalhador é um produto a ser comprado pela empresa, reduzindo sua complexidade humana e trazendo à tona o utilitarismo presente nas relações empregatícias. Isso pode induzir o trabalhador a uma posição acrítica, ocupado em propagar seu marketing e não resistir ao status quo, adaptando-se à organização.

5 – O TRABALHADOR DEVE FAZER MAIS DO QUE O ESPERADO

Encontra-se, por diversas vezes, que os resultados esperados de cada cargo são o mínimo que o funcionário deve entregar. Subtende-se aqui que o funcionário aja como se estivesse no cargo superior e entregue mais do que o esperado. Ao encontro disso, ele deveria estar de prontidão quando a empresa precisar, sem necessariamente ganhar para isso. Naturalizar essa proposta parece só incrementar a mais valia, afinal, a empresa literalmente não pagaria pelos serviços extras prestados. Aquilo que no plano empírico possa parecer “ser solícito”, na verdade acaba por ser, muitas vezes, desvio de função e mão de obra não remunerada.

Assim, a empresa lucrará de forma imensurável e não retornará o capital produzido para quem prestou o serviço. Em paralelo, é possível que o trabalhador sinta exaustão física e emocional e/ou sentimento de insuficiência. Parece haver também, certo abafamento de qualquer questionamento ou criticidade que o trabalhador possa ter diante dessa lógica, seja por se afirmar que é necessário persistir, ou pela individualização da questão (como se a pessoa estivesse fazendo algo errado).

Exemplos disso são as categorias “Resultado como mínimo”, “Exigência de Energia”, “Disponibilidade ao Capital” que defendem, de forma geral, que fazer o próprio trabalho é pouco, e se deve ir além para se destacar. Isso contribui talvez para a exaustão do trabalhador, concomitante com o crescimento de lucro empresarial.

Além disso, ao longo das postagens, foi defendido algumas vezes que a satisfação em todos os setores da vida está vinculada à entrega profissional. É afirmado que para melhorar outros papéis desempenhados na vida, isso também sempre passaria pela vida profissional. Ao ser afirmada essa equivalência, o sujeito passa a ser reduzido à produtividade, que é a base da vida profissional.

Assim, para ser reconhecido, é necessário misturar a vida profissional com a pessoal, e talvez não sobre espaço efetivo para que esse sujeito reconheça as próprias necessidades, igualando-as talvez, às necessidades da empresa.

Exemplos disso são as categorias “Excesso de Tarefa”, “Disponibilidade ao Capital” que defendem, de forma geral, que o trabalhador deve estar sempre disponível à empresa e novas atividades, fazer reuniões sociais com líderes e colegas, de forma que a empresa recebe mais trabalho produzido sem pagar por ele, aumentando a mais valia pela “promessa” de que ele será recompensado.

6 -ESFORÇO, PERSISTÊNCIA e ACELERAÇÃO.

Quase sempre parece haver a valorização do esforço e persistência como valores intrínsecos a caminhada para se obter o sucesso. Ao naturalizar que o processo é árduo e não se deve desistir, quem ganha é o próprio capital, pois o funcionário persevera no trabalho, produzindo intensa lucratividade sem retornos salariais, por exemplo.

Essa naturalização pode induzir a classe trabalhadora a aceitar de forma mais passiva a própria dificuldade. Nesse cenário as más condições de trabalho ao invés de serem lidas como uma situação a ser coletivamente transformada, seriam facilmente interpretadas como situações em que se faz necessário “sair da zona de conforto”. O “suor do trabalho”, em meio a esses mecanismos ideológicos, passa a ser visto como inerente ao caminho para o sucesso, e a dificuldade ganha um lugar moral socialmente valorizado.

Ainda é afirmado que a motivação virá com a ação, e não o contrário. Essa crença parece ser um combustível para que o trabalhador persista na atividade, evitando frustrações que levem a desistência e/ou luta para mudança.

Exemplos disso são as categorias “Persistir para ter sucesso”, “Se supere a depender das adversidades”, “Valorização da dificuldade”, “É bom ser difícil”, “Esforço Individual”, “Valorização da Persistência” que defendem, de forma geral, a não desistência e perpetuação do trabalho para acúmulo de capital organizacional através da passividade de corpos.

Também é defendido que o funcionário deve ser movido pela meta, e deve resolver desafios. Parece estar implícito o objetivo da empresa que é que o trabalhador elimine quaisquer adversidades encontradas no processo e alcance o resultado de uma ação, que se volta direta ou indiretamente para o lucro.

As sugestões de rapidez sobrenatural reforçam o trabalho contínuo e acelerado que aumenta a mais valia, e em paralelo, a exaustão física e emocional do trabalhador.

Exemplos disso são as categorias “Ser movido pela meta” e “Acelerar a continuidade do trabalho” que defendem, de forma geral, que se deve superar obstáculos com soluções rápidas e pragmáticas.

7 - O SUCESSO

O conceito de sucesso aparece diversas vezes, ora de forma explícita, ora de forma implícita. Através do que foi falado, escrito e apresentado por imagens, verifica-se alguns aspectos que compõem o sucesso no mercado de trabalho formal na sociedade capitalista neoliberal. São eles acesso e acúmulo de capital financeiro, intelectual e cultural, status e prestígio e pertença à comunidade. Isso reafirma de alguma forma, que o capital concreto e simbólico é valorizado nesse contexto.

Exemplos disso são as categorias “A fórmula da exceção”, “Lugar moral do trabalho”, “Valorização de Status e Prestígio”, “Performo, logo sou reconhecido”. Outros Exemplos disso são as categorias “Acúmulo de capital financeiro e intelectual”, “Valorização do capital intelectual”, “Valorização do conhecimento técnico”, “Valorização do Conhecimento e Pertença” que defendem, de forma geral, que para ser rico se deve ler, estudar e investir dinheiro, ou seja, acumular tanto quanto possível capital financeiro e intelectual, pertencendo assim, a esse mesmo grupo.

8 – EXPERIÊNCIA PARA TER OPORTUNIDADE

Outra questão tratada em alguns momentos foi a necessidade de ter experiência prévia para ter acesso ao mercado de trabalho. Ironicamente, o fato de algum candidato não ter experiência anterior, diminui suas chances de conseguir emprego. Isso parece alimentar uma dinâmica em que apenas o mesmo grupo com experiência é privilegiado com outras oportunidades, enquanto outras pessoas estão excluídas dessa dinâmica.

Ao se filtrar currículos, muitos candidatos sem experiência são automaticamente excluídos, e não têm oportunidade de começar. Isso parece evidenciar outra faceta do mercado de trabalho bastante perverso, pois só alimenta a mesma parte anteriormente privilegiada por oportunidades de formação e experiência.

Esse fato pode fazer com que uma parte das pessoas se submeta inicialmente às condições precárias trabalhistas para ter experiências, e que pessoas que não consigam oportunidades se dirijam para outros setores. Trabalhar com o que dá oportunidade não necessariamente é equivalente a gostar do que se faz, o que contradiz o aspecto posteriormente descrito de amar o próprio trabalho.

Exemplo disso é a categoria “Perversidade do Mercado de Trabalho”, que explicita que a falta de experiência profissional é mal vista no mercado de trabalho, de forma que a pessoa continua não sendo contratada, gerando um círculo vicioso de sucesso para alguns e fracasso para outros.

9 - PAPEL DE GÊNERO

A divisão de papel de gênero também apareceu, no sentido de haver propostas diferentes de subjetivação para homens e mulheres. Houve diferenças marcadas do próprio ponto de vista da aparência para parecer competente.

Falas voltadas ao público masculino pareciam estar relacionadas ao acúmulo de dinheiro e poder, havendo a assimilações com papéis de liderança.

Já para o público feminino, relacionava-se diretamente a característica de ser guerreira com ser competente, ser forte e ser delicada e conquistar a partir do suor do próprio trabalho.

Esses aspectos parecem evidenciar que o machismo e patriarcado também são revelados no âmbito trabalhista.

Exemplos disso são páginas cujos nomes são voltadas para a masculinidade e postam dicas para o enriquecimento do indivíduo. Outras categorias que compõem esse núcleo são “Papel de gênero” e “A mulher guerreira é competente” no qual explicita-se a divisão de trabalho feminino e masculino esperado socialmente.

10 - O FUNCIONÁRIO IDEAL

Os conteúdos analisados, de forma geral, funcionam como instruções de como ser um bom candidato e/ou funcionário. Nesse sentido, parece ser delineado como seria um funcionário/candidato ideal. Há certo molde de como se apresentar, falar, comportar e sentir.

Nesse sentido, é esperado que o candidato se submeta ao que o recrutador espera dele, e que o funcionário se submeta ao que o chefe espera dele. Caso isso ocorra de forma diferente, é possível que ele seja excluído através de demissões, congelamento de função ou não aprovações na vaga.

Ao encontro disso, parece haver um entendimento de cristalização das características de cada um, como se a subjetividade fosse separada da objetividade e cristalizada em “traços de personalidade”. Isso geraria os perfis, reduzindo assim a de complexidade humana.

Isso quer dizer que talvez o primeiro entendimento de uma situação possa ser “porque o funcionário é encrenqueiro”, e não “porque ele trabalha para mudar as condições trabalhistas”. Isso dá uma voz do saber na figura do selecionador/ gestor que não deve ser questionada.

Dialeticamente, é esperado que o candidato/trabalhador seja acrítico com as questões trabalhistas de seu cotidiano e trabalhe ininterruptamente em prol da acumulação de capital.

Assim, é esperado um tipo ideal de sujeito que não contempla a complexidade do existir humano, e exclui muitas pessoas da possibilidade desse sucesso.

Segue abaixo uma breve análise de cada um dos aspectos percorridos:

Como se apresentar – é recomendado que o candidato/trabalhador apresente boa aparência física, não chegue atrasado, não use piercings e tatuagens, não masque chicletes, não use muito perfume e apresente higiene.

Como se relacionar - é recomendado que o candidato/trabalhador não faça fofoca, não exagere na brincadeira, não seja apático ou apresente descaso e se relacione com colegas que queiram o bem da empresa/ capital.

Como se comportar - é recomendado que o candidato/trabalhador equilibre entre naturalidade e bom senso, mostre um sorriso, uma fisionomia aberta e receptiva, olhe no olho, fale com clareza, segurança e rapidez, não seja muito caloroso e peça ajuda quando necessário.

Como se emocionar - é recomendado que o trabalhador tenha calma para resolver desafios, evite ansiedade e nervosismo, e recorra às técnicas de respiração e relaxamento. Sugere-se, paralelamente, que se mostra enérgico, com vitalidade, tenha brilho nos olhos, e fale com entusiasmo. Também é bastante salientado que o amor ao trabalho é um caminho trivial para o sucesso.

Além disso, não se deve invejar ninguém, e sim admirar. Finalmente, é exigido que o funcionário se apresente feliz, pois esse sentimento é diretamente relacionado à competência.

Dessa forma, é possível perceber que há certa expectativa de como deve ser o funcionário ideal nos mais diversos aspectos. Isso acaba, provavelmente, por privilegiar apenas um tipo de subjetividade adaptacionista. Podem afirmar que as pessoas têm liberdade para se

expressar de formas diferentes, mas quem assim o faz provavelmente não tem acesso ao mercado de trabalho, ou tem apenas em situações precarizadas.

Assim, é possível que essas recomendações acabem por lapidar determinadas formas de subjetivação, em que há um tipo específico de experimentação do mundo.

É sugerido que não se transgrida tradições de como o corpo da pessoa deve se apresentar, e que ela se relacione com os colegas de trabalho e com a organização de modo a atuar para a lucratividade da empresa.

O mesmo acontece em relação à valorização de determinados comportamentos não verbais, em que a postura aberta e brilho no olho são desejados para a instituição, já que isso tende a parecer felicidade e empolgação com a própria função.

Essa exigência de um “funcionário feliz”, cheio de energia e fiel amante de sua função parece deixar a organização mais segura, porque haveria uma chance maior do funcionário executar com excelência seu trabalho. A empresa parece exigir que o funcionário busque executar outras tarefas que não sua função, e que não exija equiparação salarial, devendo ainda estar feliz com essa condição.

Quando se ama, é provável que se queira manter ou se queira intensificar sua relação (nesse caso com o trabalho), e aí pouco sobre espaço para constatar a própria insatisfação com as circunstâncias, já que se aprende que qualquer incômodo é proveniente das próprias escolhas. Nesse sentido, essa fragmentação identitária neoliberal acaba por dificultar a construção de identidades coletivas e reconhecimento da própria classe trabalhadora e seus interesses em comum. Também é por essa forma que os mecanismos ideológicos contribuem para a manutenção do status quo.

Exemplos disso são as categorias “Uma única subjetividade”, “Tentativa de se moldar as emoções”, “Tentativa de se moldar o corpo”, “A cristalização das características”, “Valorização do comportamento não verbal energizado”, “O candidato deve seduzir o entrevistador através da identificação”, “Submissão ao Recrutador”, “Amor ao tripallium”, “Calma para resolver”, “Valorização da paixão”, “Como se emocionar”, “Como se apresentar”, “Como ser”, “Pacote de pré-requisitos”, “Aspectos visuais”, “Aspectos relacionais” que buscam, de forma geral, propor apenas um tipo de sujeito (candidato ou trabalhador), pasteurizando as pessoas em uma única forma de viver, na qual se obtém o máximo de retorno lucrativo.

É válido ressaltar que em meio a toda pesquisa foi encontrada apenas uma publicação que se voltava à insatisfação do trabalhador, no sentido de haver muitas horas investidas para trabalhar e poucas horas para o tempo pessoal, na categoria “Insatisfação do Trabalhador”. Isso parece evidenciar a existência da resistência, ainda que de forma tímida. Não se deve desconsiderar que os próprios descritores da pesquisa não facilitavam o encontro desses conteúdos, já que o foco estava na articulação de mecanismos ideológicos e como ela constitui e é constituída pela materialidade contemporânea.

Entrevistas

Foram realizadas duas entrevistas de forma online devido ao contexto de pandemia de COVID-19. Nenhum dos participantes eram conhecidos diretos da pesquisadora, e foram indicações de colegas recrutadores. O critério de escolha foi que os sujeitos trabalhassem em recrutamento e seleção há pelo menos um ano.

O processo de conversação à distância foi a única possibilidade de realização do procedimento para que se preservasse a saúde dos sujeitos e da sociedade, uma vez que foi respeitada a orientação de não sair de casa.

Os colegas da pesquisadora acionaram os potenciais participantes que aceitaram, em caráter voluntário, participar da pesquisa. A pesquisadora os contatou previamente explicando o objetivo do encontro e enviando, ainda online, o termo de consentimento livre e esclarecido. Ambos os entrevistados leram, imprimiram, assinaram e devolveram a documentação preenchida, sabendo que poderiam tirar qualquer dúvida. As entrevistas foram realizadas por uma plataforma criptografada de ponta a ponta, sendo somente o som gravado e posteriormente transcrito manualmente e analisado.

Mesmo sendo na formatação online, os encontros foram bastante ricos, os participantes estavam bastante disponíveis e presentes, e os processos de conversação atingiram seus objetivos. Nesse sentido, parece ter sido possível apreender as principais contradições entre promover e viver a meritocracia. A aproximação da vivência subjetiva do sujeito auxiliou no enriquecimento da compreensão da constituição da dimensão subjetiva dos processos de recrutamento e seleção.

Houve uma complexa narrativa que emergiu na conversação, tanto a partir de perguntas formuladas previamente, mas principalmente, por questionamentos e provocações que só

poderiam ter sido elaborados no processo dialógico entre pesquisador e participante. Vale ressaltar que as contradições dos afetos só poderiam ter sido captadas no contato direto com os sujeitos, enriquecendo a passagem dos elementos postos na dimensão subjetiva do mercado de trabalho formal para os modos de subjetivação dos sujeitos em si. Nesse sentido, acreditamos que os materiais aqui colhidos servirão para auxiliar na aproximação da concretude, como proposto no início da pesquisa.

A análise das entrevistas realizada foi inspirada na metodologia de núcleos de significação, que é adequada para se apreender o movimento dialético que constitui os processos de significação da realidade, já que se busca ir do empírico ao concreto. Essa metodologia busca revelar as significações constituídas pelo sujeito, sempre mediadas por múltiplas determinações. Acredita-se que essa possibilidade de procedimento busca avançar na qualidade das explicações sobre o processo de constituição de sentidos e significados, já que revela as contradições presentes, aproximando-se da totalidade (Aguiar e Ozella,2003).

Após a realização e a transcrição da entrevista, a metodologia indica a leitura e releitura da fala produzida e registrada, a fim de que o pesquisador se familiarize com o conteúdo. A seguir, o procedimento orienta a escolha de pré-indicadores, como palavras, frases e expressões importantes emitidas pelo sujeito, enriquecidas por significados e sentidos. Eles apontam teses próprias dos sujeitos, que serão agrupadas em indicadores, pensando na contextualização sócio-histórica do sujeito/sociedade. Posteriormente, esses indicadores constituirão os núcleos de significação. Eles só podem ser formulados em articulação com o todo, em um movimento dialético, integrando os elementos objetivos e subjetivos que configuram seu movimento, aproximando-se, portanto, da concretude (Aguiar e Ozella,2013).

No caso desta pesquisa, foram feitas algumas modificações nesse procedimento, mantida, entretanto, a perspectiva geral de análise. Após a leitura exhaustiva de todo o processo de conversação de cada entrevista, elegeu-se “temas sínteses” que de alguma maneira organizavam um ponto chave da fala do profissional. Em torno dele, selecionou-se as falas que se relacionavam com aquele ponto e, a partir disso, foram definidos os indicadores (ver Anexos F e G).. Os indicadores que se relacionavam de alguma forma, na mesma direção ou revelando uma contradição, foram organizados em núcleos

presentes em cada entrevista, os quais serão descritos a seguir. Posteriormente, sintetizou-se os núcleos dos dois sujeitos entrevistados, a fim de aproximar tais significações, novamente da constituição da dimensão subjetiva dos processos de recrutamento e seleção à luz da meritocracia.

A primeira entrevista contou com um participante do sexo masculino, psicólogo e que trabalha há mais de três anos com recrutamento e seleção. A entrevista foi realizada no dia 21/5/2020 e durou pouco mais de uma hora. A segunda entrevista foi com uma participante do sexo feminino, psicóloga e coaching, trabalhando há mais de nove anos na área. Ela foi realizada no dia 22/5/2020 e durou cerca de cinquenta minutos.

Após o encerramento das entrevistas, elas foram cuidadosamente transcritas de forma manual. Os encontros foram ouvidos novamente e se corrigiu eventuais erros de transcrição.

Depois de pronta a transcrição, seguiu-se o procedimento descrito acima, inspirado na metodologia de núcleos de significação: foram identificados temas que poderiam ser indicadores; em relação a cada tema, foi escolhida uma sentença marcante na fala do sujeito, que de alguma forma sintetizava algum sentido que tentava ser traduzido; a partir da escolha dessa proposição, separou-se outras falas que atuavam no mesmo sentido da sentença; considerando as falas, os temas eram consolidados como indicadores. Depois que os indicadores estavam formulados, foram criados os núcleos de significação, que tratavam de determinada significação para o sujeito, e que carregavam contradições a partir da experiência empírica dele.

Os núcleos foram iniciados pelo título “A dialética de...”. Isso quer dizer que houve uma tentativa de se apresentar teses e antíteses dos principais aspectos percorridos durante o processo de conversação.

Reflexões sobre possibilidades de novas sínteses serão descritas na análise internuclear das diferentes conversas realizadas ao longo desta pesquisa, e nomeados como “A ideologia de...”, a fim de apontar a formação das cristalizações subjetivas em meio à complexa trama de contradições sociais. Isso quer dizer que esse segundo momento

propõe analisar além de cada sujeito e formular hipóteses sobre se e como a ideologia opera na dimensão subjetiva do mercado de trabalho formal.

Apresentaremos agora a análise de cada entrevista.

Significações da Entrevista 1

A DIALÉTICA DO “SENTIMENTO DE COMPETÊNCIA”

Um dos indicadores que compôs esse núcleo foi “*Não é fácil*”, fala do sujeito para se referir ao trabalho dele. Esse indicador foi composto por treze outras falas, nas quais ele afirma como seu dia a dia era dinâmico e corrido, que era pressionado pela empresa e pelo cliente, que existia uma autocobrança, que é frustrante não conseguir entregar uma vaga, que tem clientes inflexíveis, entre outras como “*às vezes eu fico sobre pressão quando eu tenho uma vaga que eu não encontro candidato*”.

Outro indicador foi “*Eu gosto de desafio*”, fala do sujeito para se referir ao trabalho dele. Esse indicador foi composto por cinco outras falas, nas quais ele afirma que busca sempre tirar algo de positivo do negativo, de momentos em que se arrisca e pensa “fora da caixa”, que tem que fazer seu trabalho acontecer e dos sentimentos positivos sobre isso, dentre eles a constatação da própria capacidade para executar o seu trabalho explicitado em “*olha, eu tenho sentimentos positivos, é bom, porque acredito que se isso não tivesse acontecendo as pessoas me veriam como alguém que não tem competência*”.

Outro indicador foi “*Satisfação e frustração*”, substantivos usados pelo entrevistado para se referir ao seu trabalho no que diz respeito a conseguir entregar suas metas no prazo, e não conseguir, respectivamente. A formulação desses três indicadores formou o núcleo “A dialética do Sentimento de Competência”, no qual procuramos evidenciar as complexas camadas contraditórias que compõem o “*sentimento de competência*”, nomeada pelo sujeito.

Do ponto de vista dos afetos, o trabalhador relata sentimentos contraditórios imbricados. Por vezes, os afetos positivos parecem estar diretamente relacionados à entrega e produtividade, gerando o que o próprio sujeito nomeou como “sentimento de competência”, que seria um reconhecimento do outro, e por consequência seu também, sobre a sua própria capacidade. Reconhece-se a existência de uma linha tênue entre satisfação e frustração. A primeira estaria ligada à entrega no prazo, e a segunda à sua negação, ou seja, à não entrega (ou no prazo ou nunca), o que geraria uma frustração no

cliente. Isso parece colocar em xeque o sentimento de competência, nomeado anteriormente.

Esse sentimento só é constituído a partir da sua realidade material, determinada por diversas atividades. Foram bastante enfatizadas a grande quantidade de tarefas, um tempo de trabalho totalmente preenchido, a necessidade de chegar mais cedo e de se usar cada minuto para produzir.

O participante procura relatar detalhadamente a descrição de suas atividades, a fim de explicar que seu trabalho é complexo, procurando combater o imaginário social de que “*é simples ser recrutador*”.

Sobre o que faz no dia a dia, relata que precisa compreender a cultura da empresa e os requisitos da vaga, abrir o processo seletivo, recrutar candidatos nas plataformas e eventualmente por telefone, responder e-mails, fazer inúmeras entrevistas diariamente, entregar o parecer para cada o candidato, retornar com o resultado para a empresa contratante, entre outras atividades. No entanto, isso foi nomeado como “*um trabalho bem dinâmico*”, complementada pelo afeto de “*gostar de desafios*”. Essas palavras, encontradas também nos dispositivos midiáticos parecem dar base para determinada configuração subjetiva que sustenta esses afetos vividos positivamente.

Essa vivência positiva também é complementada nos momentos em que se arrisca e “*pensa fora da caixa*”, o que, em seu entender, faz com que aconteça o processo, centralizando a responsabilidade em si.

Dialeticamente, a contradição desses afetos aparece em palavras sintetizadas em outras possibilidades de sentido, como a nomeação de ser “*complicado lidar com pressões de diferentes lados, como da gerência e da própria empresa*”. Complementando essa dinâmica, se reconhece a auto cobrança de entrega dos resultados, legitimando a pressão mercadológica. Os questionamentos que cogitam a possibilidade de “*não dar conta*” ou “*não conseguir*” sustentam essa autocobrança.

Compreende também que seu “*trabalho só é pago porque não é fácil*”. Ele entende que se fosse fácil ninguém o contrataria. Isso parece legitimar, em alguma medida, a dificuldade de seu trabalho, ainda que o sentido enfatizado tenha sido “*desafiador*”, e não “*difícil*”.

Afirma-se, diante disso, que ele busca “*tirar algo positivo do negativo*”, o que geraria um aprendizado. Nesse sentido, ele relata sempre busca melhorar, talvez para, dentre outros aspectos, evitar esse sentimento de frustração. Esse aspecto também parece evidenciar uma parte do processo dialético que individualiza as questões.

A DIALÉTICA DA RESPONSABILIDADE INDIVIDUAL:

Um indicador que compôs esse núcleo foi “As pessoas precisam se preparar mais”. Ele foi dividido em falas do entrevistado que se referiam ao seu próprio preparo e ao preparo do candidato. O primeiro foi composto por sete falas, nos quais há afirmação sobre a necessidade de fazer cursos e se qualificar para entender sobre algumas áreas para as quais recruta, a necessidade de ir atrás e apresentar resultados por números, a dificuldade que enfrenta por candidatos mentirem no currículo, ou o preencherem de forma incompleta, e chegarem atrasados na entrevista: “*a gente tem que ir atrás, demonstrar isso com números e relatórios*”. A diferença de número de vagas e candidatos também foi mencionada.

Sobre a falta de preparação dos candidatos, houve sete falas que indicavam a necessidade das pessoas se prepararem mais para o mercado de trabalho, a justificativa do desemprego pela falta de bons currículos, falta de disciplina, falta de capacidade e preguiça em preencher o cadastro: “*Isso acontece bastante, essa falta de comprometimento. Então nosso trabalho é muito complexo*”.

Outro indicador que compôs esse núcleo foi “Eles escolhem onde vão trabalhar”. Esse indicador foi composto por cinco falas, nas quais se afirma que profissionais da área de tecnologia escolhem onde vão trabalhar por haver menor número de candidatos que vagas: “*É muito difícil, encontrar esse profissional. Como eu te disse, são profissionais que estão escolhendo onde trabalhar*”. Afirma-se que é um desafio encontrá-los, e que eles negociam várias propostas, levando em conta salários, benefícios e flexibilidade da empresa.

Constatou-se que o participante compreende que seu trabalho se torna mais difícil quando o candidato pode escolher a vaga em que vai ser empregado. Isso parece evidenciar que a maior parte dos candidatos não “escolhe” exatamente com o que trabalha. É importante apontar que parece ser trivial em suas atividades o excedente de candidatos para um número menor de vagas, porque nesse cenário ele pode escolher, junto ao cliente, o

candidato para a vaga, diferentemente de áreas de tecnologia por exemplo, em que é o candidatos que escolhe sua vaga.

Ainda assim, as motivações que, segundo o entrevistado, a maior parte dos candidatos tem para trabalhar, que é o sustento próprio e da família e/ou satisfação de necessidades materiais e afetivas. Assim, parte significativa das motivações para o candidato buscar emprego são financeiras. Essas mesmas motivações financeiras são diretamente relacionadas à “*alegria que se dá para a família ao conseguir um emprego*”, por exemplo. Vale ressaltar que isso também se repete na vida do próprio entrevistado, pois também vê propósito em sua vida profissional por poder pagar suas contas.

Durante a entrevista, o recrutador apresenta o indivíduo como peça central, principal responsável por sua dinâmica trabalhista. É dada ênfase em como o candidato pode atrapalhar o seu trabalho (como no caso de ausências, atrasos, não preenchimento de cadastro, mentira no currículo, currículo incompleto, o que foi sintetizado como “falta de comprometimento”). Isso aparece também quando se refere ao seu próprio desempenho. É apenas citado haver cobrança da empresa, mas é enfatizada a sua responsabilidade em justificar com números e relatórios suas próprias entregas. Também é citado o fato de haver clientes que eventualmente são inflexíveis com faltas e atrasos, mesmo que isso não tenha acontecido diretamente com ele.

Da mesma forma como se aponta para o indivíduo candidato como facilitador ou dificultador de seu trabalho, também há uma correlação direta da sua própria competência individual com a entrega do seu trabalho.

Nesse sentido, quando não compreende a especificidade de uma área de mercado, acredita que deve correr atrás do prejuízo e se qualificar. De forma implícita, compreende-se que os cursos que faria seriam fora de seu horário de trabalho e eventualmente pagos com seu próprio dinheiro, pois não aparece qualquer relação da sua atualização com a empresa, mas consigo próprio, que não deve permanecer nesse “gap”. Complementando essa dinâmica, quando um processo seletivo falha, ele questiona o que deve fazer para melhorar, pois mesmo que encontre justificativas materiais para justificar um possível fracasso (como por exemplo um candidato não querer a vaga), ele deve continuar a ir atrás e fechar o processo. Demonstrar resultados com relatórios e números parece tornar inquestionável as quantidades, formas e tipos de trabalhos que lhe são impostos, salvo algumas exceções em que aponta o cliente como “*inflexível*”.

Além disso, a justificativa do funcionamento do mercado sob a lógica do capital como algo inerente à realidade em que os indivíduos estão ao seu serviço aparece na própria compreensão da situação precária que vive na época da quarentena pela COVID-19. Afirma que se não há vaga, não há dinheiro. Então não há por que manter seu emprego, o que gera um intenso sentimento de insegurança. A suspensão de contrato e férias coletivas são medidas compreendidas como a única possibilidade de manter seu posto de trabalho. O desemprego é uma situação temida, e localizada em sua própria história em momentos de escassez de recursos, uma situação que não poderia continuar porque “*tinha conta pra pagar*”. Apesar disso, o entrevistado parece assumir a lógica decorrente da organização do trabalho no modo de produção capitalista, em que a mão de obra excedente, inerente a esse sistema parece condicionar determinado modo de subjetivação. Ao temer pelo desemprego, o trabalhador não só aceita, como legítima e compreende eventuais situações de precariedade.

Dialeticamente, a dinâmica que centraliza parte significativa das cobranças e pressões em si mesmo, é a mesma dinâmica que vai ser estendida aos candidatos. O reconhecimento do extenso desemprego no Brasil fica diretamente relacionado com a ausência de capacidade das pessoas para atender os requisitos de uma vaga. O participante acredita que as pessoas precisam se preparar e se atualizar mais, além de melhorar o currículo e ir atrás de informação para isso. Ao se afirmar que não falta informação disponível na internet, aponta-se para o candidato como responsável por ir atrás dessas mesmas informações. Questões voltadas ao contexto material/simbólico dos candidatos não aparecem em nenhum momento. Nesse sentido, cada um seria responsável por “*ir atrás*” e “*fazer acontecer*”.

Complementarmente a essa ideia, ele fala primeiramente sobre o possível desinteresse dos candidatos em se candidatarem às vagas devido à incerteza que a quarentena gera. Mas, ao conversarmos sobre a temática, verificamos que se tratava de haver mais de 90% das vagas retiradas e não haver vagas para oferecer. Recorda-se que essa mesma dinâmica se aplica a ele, em seu entender.

Outra evidência complementar disso é o fato de que, ao falar de “*bons currículos*” para uma vaga que tenha em aberto, ele como recrutador deve “*fazer acontecer*”, ligando aos candidatos para buscar informações complementares.

Então, quando há poucos candidatos para uma vaga, e eles podem escolher onde trabalhar, isso dificulta diretamente seu trabalho, já que sua função é fechar a vaga e competir com outras propostas (em termos de salário, benefício e flexibilidade) que esse profissional possa ter. Ainda assim, ele deve entregar esse resultado.

A DIALÉTICA DO PAPEL DO RECRUTADOR

Um dos indicadores que compõem esse núcleo é “Motivação para trabalhar”, na qual o participante afirma em três falas: a motivação de um estagiário iniciar o trabalho é ter seu primeiro salário e ajudar os pais; a pessoa estar necessitando de um emprego e a entrevista mexer com ela; e que ele próprio não podia mais ficar desempregado porque tinha contas para pagar: *“Mexe muito com a pessoa, ela tá ali, ela está procurando, está necessitando de um emprego”*.

Outro indicador foi “O papel do recrutador”, composto por três falas. Ele afirma que esse profissional é um intermediador de sonhos; que pode entrevistar alguém e ele ser seu gestor futuramente e por isso deve tratar bem os candidatos; e relata um episódio em que uma pessoa foi contratada e o abraçou agradecendo emocionada: *“Porque o papel do recrutador é o intermediador de sonhos. Porque como eu te disse tem muita gente que sai de casa pensando: essa vaga vai ser minha, eu preciso dessa vaga, eu preciso trabalhar”*.

O indicador final foi “Eu tento ajudar”, composto por seis falas, nas quais se afirma a preocupação com o candidato sobre estar bem ou não, algumas tentativas de ajuda para candidatos que estavam “travados”, além de um momento de empatia em que compreendeu a situação difícil do candidato: *“E foi um momento que eu podia muito bem falar “ó, você tem que pegar pra você e fazer sozinha porque eu não vou poder te ajudar”. Eu poderia fazer isso, mas não, eu tentei ajudar da melhor forma possível, assim como ajudei outros candidatos nesse processo”*.

Iniciemos a análise pelo sentido sintetizado como ser um “intermediador de sonhos”, em que une a necessidade de a pessoa trabalhar à necessidade da empresa. Ficam enfatizados nesse processo os afetos de gratidão que o candidato tem depois de um processo seletivo. Isso aparece no abraço que recebe de uma candidata que passava por uma situação financeira muito difícil, e depois da sua ajuda consegue ser aprovada no processo seletivo, e permanecer por anos em seu emprego.

Infere-se aqui um questionamento sobre “desejo de trabalhar” x “necessidade de trabalhar”. Quando o participante relata de casos marcantes de processos seletivos (dele mesmo e de outros candidatos) sempre há um contexto da escassez financeira e da necessidade de trabalhar para pagar as contas: *“Mas assim tem que comprar material, tem que pagar aluguel, então a situação estava SUPER assim, era um momento bem difícil”*. Quando se consegue a vaga, há um iminente sentimento de gratidão e alívio, ainda que isso não passe necessariamente pelo campo da livre escolha. Esses afetos positivos parecem ser estendidos no cotidiano trabalhista pelo sentimento de competência, que é necessariamente ligado a um lugar social de produtividade e utilidade.

Além disso, tratar as pessoas bem e ajudar os candidatos são aspectos que compõem o seu sentido de propósito da sua profissão. Diversas vezes aparecem durante o processo de conversação, momentos em que ajudou os candidatos a passarem no processo. Ele, ao ver candidatos com potencial, seja por suas competências técnicas ou comportamentais, se aproximava para auxiliá-los. Podemos dizer que ver essas pessoas contratadas parece alimentar afetos que alimentam seu propósito profissional.

A DIALÉTICA DAS COMPETÊNCIAS

Um dos indicadores que compõem esse núcleo foi “Competências”, composto por cinco falas que afirmam a necessidade de flexibilidade, visão de dono, auto motivação e comunicação na área comercial e postura de líder para cargos que exigem isso. Também é colocado que algumas perguntas ajudam a compreender se o candidato tem essa competência: *“Com algumas perguntas assim você consegue entender as competências dessa pessoa, se ela é uma pessoa flexível, uma pessoa mais comunicativa, se é uma pessoa empática ou não é, se ele tem uma postura de trabalho em grupo também”*. Afirmou-se a necessidade de inglês, formação e Excel.

Outro indicador foi “Entusiasmo é a palavra”, composto por três falas, sendo uma que enfatiza o entusiasmo e motivação na escolha de um candidato, outra que aponta que querem aprender e se desenvolver, além do pensamento de que “a vaga será minha” como determinante para aprovação: *“Então você vê potencial nessa pessoa, que ela QUER aprender, ela QUER se desenvolver”*.

O último indicador foi “É inadmissível”, no qual o sujeito relata que não é aceitável a falta de postura como atrasar sem justificar, ser arrogante, ou mostrar desinteresse:

“Agora tem muito candidato que por exemplo, ele chegou atrasado, não se desculpou e pra ele está tranquilo”.

Foram dadas ênfases e intensidade de repetição à palavra *“entusiasmo”*, complementada pela *“motivação”* e *“garra”*. Segundo o participante, seriam esses os aspectos que mais são valorizados em um candidato. Querer aprender e se desenvolver seriam fatores que fariam valer a pena investir na pessoa. Ele acredita que pensar positivamente *“essa vaga será minha”* é um diferencial, por ser justamente transparecido nesse entusiasmo. A colocação da voz e a comunicação não verbal seriam importantes fatores a serem analisados nesse momento.

Também são enfatizadas a necessidade de flexibilidade e estabilidade nas empresas, pois passar pouco tempo em cada trabalho seria mal visto pelas empresas. Parece haver aqui alguma cobrança de adaptabilidade do candidato à empresa, que se expressa em *“flexibilidade”*. A própria exigência de estabilidade parece mostra que uma das poucas formas de se subverter individualmente os mecanismos mercadológicos (buscar outro emprego) não é bem visto.

O *“senso de dono”* foi citado como um aspecto muito valorizado, mas não foi mais descrito. Mais uma vez é exigido do trabalhador que se comporte como proprietário, sem que o seja, escamoteando as contradições de classes e seus interesses opostos. Recordasse, novamente, que essas são competências que o próprio participante coloca em prática no seu dia-a-dia trabalhista por considerá-las triviais.

Dialeticamente, a arrogância no sentido de falar e não ouvir, e a *“falta de postura”* como atrasar e não justificar a ausência são lidas por ele como inadmissíveis, já que isso dificulta diretamente seu trabalho.

Vale acrescentar que, quando questionado sobre meritocracia, o entrevistado a compreendeu apenas como algo a ser diretamente implementado no plano de carreira de uma empresa, e lida como algo positivo. Vale apontar a contradição de que, apesar dele não ter explicitado a relação da meritocracia com o seu trabalho de recrutar pessoas, ela esteve implícita em sua narrativa em diversos momentos. Isso pode apontar para a ideologia operante: há uma verdade parcial na qual o participante acredita ser uma totalidade. Esse escamoteamento de aspectos importantes da sua realidade impedem à percepção total de como o sujeito sofre e concretiza a meritocracia em seu trabalho.

Percebe-se, a partir da primeira entrevista, que o sujeito trabalha com atividades excessivas e intensas, mas por meio do aspecto ideológico, nomeia e vive essa realidade positivamente. Isso não quer dizer que o sujeito não tenha noção dos aspectos perversos que vivencia, afinal, esses elementos estão postos em sua narrativa, mas são apresentados ora como detalhes ou pormenores, ora fantasiados por termos positivos. Ele é vítima e promovedor do ideário meritocrático, mas parece perceber isso parcialmente, quase como se isso não estivesse em seu foco. Metaforicamente, pode-se pensar na dinâmica de figura/fundo. A figura para ele seria o trabalho dinâmico e suas consequências (desafios e competência), e o fundo seria a meritocracia e suas consequências (pressão/cobrança).

Agora, seguiremos com a apresentação da análise dos núcleos de significação da segunda entrevista.

Significações da Entrevista 2

A DIALÉTICA DO PAPEL DO RECRUTADOR

O primeiro indicador, “Tarefas”, foi composto por doze falas. São diversas as tarefas que a entrevistada relata fazerem parte do seu trabalho, mas para além da quantificação de tarefas parece haver certa ênfase na necessidade de identificar as expectativas do gestor e as motivações dos candidatos. Sobre elas, ressalta-se que a automatização de tarefas, como os filtros de plataforma pagas, a ajudam muito. Além disso, independentemente da quantidade de candidatos, ela entrevista no máximo dez pessoas por vaga, durando cerca de uma hora cada. Excesso de metas e curto prazo são relatados, como na fala *“eu já cheguei a conduzir 38 vagas ao mesmo tempo, é muita coisa, sendo que você vai entrevistar pelo menos uma hora o candidato, então é muita coisa”*. Vale ressaltar que a profissional tem 15 dias para entrega da contratação. Além disso, relata fazer atividades em paralelo, seja como *businessse partner*, ou como consultora de formação de currículo.

O indicador “Papel afetivo”, composto por seis falas, anuncia a importância de seu trabalho por afetar diretamente a vida das pessoas, que também criam expectativas, evocando um sentimento de responsabilidade sobre a vida do outro. Isso fica evidente na fala *“eu consigo enxergar que com recrutamento você consegue fazer diferença na vida das pessoas, elas não estão entrando em um trabalho só pra ter dinheiro, elas têm sonhos”*. O seu propósito é fazer a diferença na vida das pessoas que não trabalham apenas por dinheiro, mas para conquistar seus sonhos. Quando é impedida de fazer bem seu

trabalho, relata ser muito frustrante fazer a entrevista de desligamento, mas que em ambientes hostis, ela prefere fazer a diferença, gerando um sentimento gratificante.

Como complemento, surge o indicador “Eu sou uma pessoa muito pessoas”, que é constituído por seis falas. De forma geral, a entrevistada relata se vincular com seus candidatos a partir do contato humano, procurando sentir a pessoa e suas motivações. Para isso, ela busca se colocar como um ser humano, valorizado também quando o candidato tem uma postura verdadeira e sincera. A fala “*agora o que eu valorizo muito é quando um candidato se coloca de uma forma verdadeira (...)Então quando o candidato se coloca de uma forma humana, né?*” evidencia isso. São mencionadas relações que viram amizades depois do processo seletivo, e por outro lado entrevistas em que o “santo não bate”.

Finalmente, o indicador “Papel ético” afirmou a necessidade de ser transparente e humana, complementado por uma fala que se refere a quando não teve isso em uma experiência como candidata e a frustração que experimentou.

Ao analisarmos esse núcleo, fica claro que há uma ênfase maior na qualidade de suas tarefas, do que propriamente na quantificação das mesmas. Isso aparece quando explicita a necessidade de compreender a fundo tanto a expectativa do gestor (e negociar isso), quanto a motivação do candidato, pois um de seus principais objetivos é que o candidato permaneça na empresa. Essa ênfase na qualidade parece estar correlacionada com o que destaca como seu papel afetivo e postura humana, uma vez que diz compreender seu propósito profissional a partir do impacto que tem na vida das pessoas. A ênfase pela busca de identificação com o candidato parece fundar também a tão ressaltada “*postura humana*”, que apresenta como um forte componente ético de seu trabalho, além da necessidade de transparência.

Nessa perspectiva, a entrevistada parece buscar o encontro humano para executar seu trabalho, para haver identificação entre ela e o candidato. Nesse sentido, a contratação é realizada para além do aspecto técnico, o que parece fundar subjetivamente seu propósito profissional, na medida em que, ao se imbricar no campos dos afetos a partir das relações, ela se vincula emocionalmente com o outro. Ela espera que o candidato se coloque da mesma forma com ela, e essa expectativa parece ser diretamente proporcional à identificação que terá com a pessoa.

Hipotetiza-se, a priori, que a ênfase na qualidade e afetos dos processos é fortemente condicionada pelas bases materiais prestigiadas de onde veio. Essa hipótese se baseia em relatos que explicitam uma boa condição financeira em seu histórico pessoal, e o trabalho em empresas cujas vagas se voltavam para mão de obra qualificada. Esse item será mais bem explicado na síntese das entrevistas.

A DIALÉTICA DOS VÍNCULOS E MOTIVADORES

Esse núcleo é composto por três indicadores. O primeiro “Motivação e Vínculo com o candidato” é composto por duas falas, no qual se afirma que os candidatos, para além do dinheiro, buscam sonhos. Esses são atrelados a bens materiais *“então, putz, eu vou conseguir comprar um carro, eu vou conseguir comprar uma casa, uma viagem, o que seja”*. Isso lhe daria um propósito por participar dessas conquistas.

No segundo indicador, “Motivação e Vínculo com Gestor/Empresa”, ela elucida o que é possível ser feito quando há um bom relacionamento entre o RH e o gestor/empresa, como na fala a seguir: *“se a empresa não está comprada com o RH, o RH passa a ser só um processo que tem que ter, só pra dizer que entrevistou”*. Conquistar a confiança desses profissionais parece bastante importante, já que isso a deixa mais confortável com o trabalho dela, sendo possível aumentar prazos ou apresentar menos candidatos que o previsto. É enfatizada a importância da entrevista comportamental que o RH faz, ainda mais quando gestões ainda não sabem ser líderes, ouvindo mais o que ela tem a dizer.

Dialeticamente, é no terceiro indicador “Desmotivação e Vínculo com Gestor/Empresa”, que as contradições ficam evidentes a partir de 18 falas. Explicita-se que o maior desafio de seu trabalho é criar o vínculo de confiança com o gestor, e a péssima experiência subjetiva que tem ao fazer seu trabalho para cumprir tabela, porque já há candidatos que vão entrar por indicação através do que nomeou de *“politicagem”* – *“Agora o que é ruim, é isso, é saber que as pessoas nem sempre vão ser avaliadas pelas qualidades delas, tanto positivas quanto negativas”*. Ela explica que há empresas que não aceitam trabalhadores que não estudaram em determinadas faculdades elitizadas, por exemplo. Além disso, quando não escutam o que ela tem para dizer (o que sabe do candidato além do currículo por seu trabalho de entrevista por exemplo), quando acham que seu prazo é muito longo e quando não colocam os critérios específicos para um candidato, ela se sente bastante desvalorizada e frustrada. O mesmo ocorre quando acham que ela tem uma

“*gaveta de perfis de candidatos*”. Essa afirmativa é realçada quando coloca que como candidata, faz questão de saber como é a relação do RH com o restante da empresa.

As palavras “*sonhos*” e “*conquistas*” foram diretamente relacionadas às questões materiais, a partir dos exemplos que surgiram. Como fica evidente na fala, são explicitados os sonhos dos candidatos e exemplificados como “*casa e carro*”, mas não fica evidente em nenhum momento o dinheiro como meio de se alcançar esses sonhos. Isso pode ocorrer por não ser bem visto na sociedade contemporânea falar que as pessoas trabalham por dinheiro. Substituir a palavras sonhos por dinheiro, no entanto, constitui um modo de subjetivação que funda seu propósito profissional. A participação dela na aprovação do candidato faz com que ela, de forma indireta, se sinta partilhando as conquistas dele, gerando afetos bastante positivos em volta de seu trabalho.

Também é muito enfatizada a necessidade da empresa/gestor confiar em seu trabalho, que é traduzida na expressão “*estar comprada*”, evidenciando mais uma vez que a compra/capital é compreendida positivamente, como uma boa relação. A escuta e confiança entre eles parecem primordiais para ela poder executar seu trabalho, deixando inclusive sua própria função mais maleável. A profissional busca investir no vínculos e relacionamentos para deixar suas tarefas mais tranquilas e com propósito.

No indicador “Desmotivação e Vínculo com Gestor/Empresa” a entrevistada coloca todas as possibilidades de frustração de sua carreira, que são sintetizados em dois grades caminhos: quando não confiam em seu trabalho, ou quando ela precisa atuar a partir da politicagem. Em ambas as possibilidades ela sente que está “*cumprindo tabela*”, e seu propósito passa a ser aniquilado. Aqui são denunciadas diversas situações que a profissional acredita serem injustas (ainda que essa palavra não tenha vindo explicitamente à tona), que são as contratações obrigatórias por indicação e seleção da pessoa a partir de seu privilégio, como empresas que contratam profissionais que estudaram somente em faculdades elitizadas. Ter a confiança do gestor parece imprescindível para executar seu trabalho, e muitas vezes, quando isso não ocorre, reconhece abrir mão da qualidade de seu trabalho para somente o executar a partir de um forte sentimento de frustração.

A DIALÉTICA DO SUCESSO

Este núcleo é composto por apenas um indicador, nomeado “Meus pais tinham uma situação financeira tranquila, mas olha hoje o que eu conquistei”, composto por cinco

falas. Na primeira ela se refere a uma situação em que ficou decepcionada com o candidato. Tratava-se de alguém que vendia flores no farol, mas que não desejava o emprego (estava ali porque um gestor falou para ele ir à empresa), pois não desejava ter chefe, horário para trabalhar e outras restrições do trabalho formal. Sua decepção se pautava em acreditar que o menino não estava tendo a visão de crescer: *“ele pode estar desperdiçando uma chance de crescer, de testar mais coisas, mas ele não está tendo essa visão”*. Acrescenta ainda o que gostaria de ter dito ao candidato na época: *“Eu tentaria mostrar pra ele dando meu exemplo. Quando eu comecei a trabalhar eu também ganhava pouco, eu não precisava trabalhar, graças a Deus porque meus pais tinham uma situação financeira tranquila. Mas olha hoje o que eu conquistei, olha hoje onde eu estou”*. As outras quatro falas se voltam para a própria relação da entrevista com o trabalho. Em dois trechos ela explicita ter uma boa condição financeira, seja quando seus pais a bancavam, ou agora em tempos atuais. Nessas condições, ela relata já ter rejeitado empregos que exigiam uma conduta diferente de seus valores, as conquistas materiais que tem hoje, a necessidade de trabalhar em algo que tenha sentido e que o dinheiro seja consequência e não abrir mão da sua vida para isso.

Como vimos ao longo da pesquisa, quando um sujeito produz significações por meio de falas, ele faz uso de suas vivências objetivas e subjetivas. É provável, nesse processo, que ele naturalize suas opiniões, convicções ou valores a partir da síntese de experiências que foi tendo ao longo da vida, marcadas por classe, raça, gênero, entre outros. No caso da entrevistada, as conquistas foram traduzidas por posses materiais e imateriais: o carro, morar sozinha e trabalhar com o que gosta. Esses aspectos foram colocados na “mesma balança”, evidenciando mais uma vez, o que foi aqui trazido na discussão teórica por Jessé Souza, que as classes sociais não podem ser definidas unicamente pela renda ou pelo modo de produção, mas devem ser integradas à discussão dos valores culturais e afetivos. É possível evidenciar que há um lugar de classe nessas falas.

Esse último é explicitado na situação em que a entrevistada relata ter ligado para sua mãe ao recusar seu primeiro emprego, pois em seu entender as condições de trabalho não eram éticas com os clientes. Pode-se compreender esse fato, de antemão, como a possibilidade ética que o sujeito com recursos tem, em detrimento de quem não tem, já que ela declara “não ter nascido pra isso”, se referindo ao fato do vendedor ludibriar o cliente. O fato de poder, naquele momento não trabalhar, ou seja, não ganhar dinheiro porque era sustentada pelos pais, é o que lhe deu a possibilidade de escolher como constituir o próprio sentido

do trabalho. Essa possibilidade ética parece se desdobrar no que a entrevistada nomeou como “trabalho com sentido”, colocando o dinheiro no lugar de consequência. Ora, sabemos que se houvesse sentido (como amor pelo que faz) sem haver dinheiro, provavelmente esse “sentido” seria outro, porque sua realidade material seria outra. Ainda assim, é importante ressaltar que não se trata de uma questão individual, mas de um reflexo estrutural que se atualiza no sujeito. Assim, os marcadores valorativos de uma classe social condicionam as percepções subjetivas de um indivíduo circunscrito àquele grupo.

Colocar o capital em segundo plano parece reforçar o escamoteamento daquilo que a lógica capitalista opera. Mas isso gera uma determinada configuração subjetiva na entrevistada, que acredita, sente e pensa a partir do sentido/propósito, produzido por inúmeras mediações presentes em sua história, que deve ser considerada nesse contexto histórico. . Outro aspecto que compõe esse capital afetivo é aprendizagem a partir do erro de seu pai, que colocara sua vida afetiva em torno do emprego, até o dia que o perdeu. Ela aprende, pela dificuldade emocional que o pai passou, o que não fazer, e isso compõe sua configuração subjetiva em torno do trabalho também.

Podemos dizer que foi sua visão de classe média que constitui a análise sobre a postura daquele candidato ter uma “falta de visão”, pois rejeitar o trabalho formal, no entendimento da profissional seria uma escolha para fracassar. Colocamos a palavra fracassar justamente por ser contrapor a conquistar. A ideologia opera justamente nesse escamoteamento da realidade, e se manifesta também nas produções de significações, sejam elas grupais ou individuais.

A DIALÉTICA DAS COMPETÊNCIAS

Esse núcleo é composto por dois indicadores, sendo que o primeiro se refere às competências dela (15 falas), e o segundo dos candidatos (7 falas).

Sobre as próprias competências, ela relata que o tempo de experiência fez dela uma profissional melhor, além de ser uma pessoa flexível, e se relacionar facilmente com os outros, evitando conflitos. Em contrapartida, ela fala sobre já ter desperdiçado candidatos, ter errado, e de se cobrar muito. Também constata que tem uma postura utópica, sendo que considera que algumas vezes não faz o processo seletivo perfeito. Além disso, acredita que sofre uma intensa cobrança por acreditarem que depende somente dela para

haver a contratação: “*quando eu falo para as pessoas que eu trabalho com isso elas têm a impressão que depende só de mim conseguir um emprego pra alguém*”.

Sobre as competências do candidato, é explicitada a necessidade de todos terem flexibilidade, capacidade de aprender e se adaptar rápido, e de estar antenado com inovação. Segundo ela, sua principal função é identificar a real motivação do candidato, que deve se colocar de forma verdadeira. De forma oposta, diz ser inadmissível quando o candidato se coloca de uma forma que parece que está fazendo um favor a ela; ou aqueles que não se adaptam à tecnologia: “*O mundo mudou, a tecnologia está presente, muita coisa vai ser virtual, e se você resistir a isso você VAI QUEBRAR, é questão de tempo*”. Se vitimizar também não é bem visto por ela, sendo apenas bem vinda a contextualização de determinada situação.

Nesse sentido, em suas competências são ressaltadas sua postura humana, que lhe dá um propósito, e sua flexibilidade como uma competência necessária para o mundo de hoje. Sua utopia é explicada: por mais que ela trabalhe com afinco para colaborar com os sonhos das pessoas e necessidades da empresa, algumas vezes a politicagem a cansa, fazendo-a abrir mão desse objetivo.

Também é possível perceber que, ao explicitar as competências necessárias na contemporaneidade, de alguma forma, ela fala de aspectos que também a compõem. Talvez a ênfase em preparo para o uso da tecnologia como competência básica também tenha aparecido por ela trabalhar em uma empresa de tecnologia. Isto também parece se voltar aos contextos profissionais especializados, pois a mão de obra operacional não necessariamente tenha como requisito a adaptação tecnológica. Ainda assim, a universalização “*Então isso são competências que eu tenho certeza que todo mundo tem que ter*” fica evidente como competências que todos devem ter, e em alguma medida, “se virar” para conseguir.

A DIALÉTICA DA MERITOCRACIA

O indicador “A meritocracia está nos currículos e no perfil da empresa” é composto por quatro falas. A primeira se refere à meritocracia aplicada à bagagem profissional do candidato e não ao processo seletivo. Já a meritocracia aplicada ao plano de carreira dependeria do perfil da empresa. Ela também relata que “*quanto mais comprada a empresa com o RH, maior a meritocracia*”, ou seja, a área de recursos humanos seria a responsável por promover justiça na empresa através do ideário meritocrático. E

finalmente, define meritocracia como “*ser reconhecido pelo que você consegue entregar, qualidade do que você entrega, e não a quantidade*”

Compreende-se que meritocracia carrega um sentido positivo para a entrevistada, que associa diretamente o papel da área de recursos humanos como responsável por mantê-la. Pode-se constatar que é a bagagem do candidato que define se ele será aprovado ou não (sintetizado em alguma medida nos currículos), e pouco importa o peso do processo seletivo. Sua compreensão de meritocracia também parece ir ao encontro do que ela considera importante em seu próprio trabalho, pois como foi verificado anteriormente, ela enfatiza a qualidade dos processos seletivos em detrimento da quantidade.

Sobre a segunda entrevista, é possível verificar que a participante se relaciona subjetivamente com a meritocracia no seu trabalho através do propósito profissional. Utilizando a mesma metáfora de figura/fundo, compreende-se que a figura (o foco) de sua vivência profissional são os benefícios diretos para o candidato através de um processo seletivo bem sucedido. O fundo dessa imagem é composto pelas injustiças que ocorrem eventualmente nesses processos (como a politicagem).

Núcleos das Entrevistas

Sobre a dimensão subjetiva do processo de recrutamento e seleção

Dada a produção das significações nucleadas de cada entrevistado, seguiremos para a constituição das categorias intranucleares, ou seja, levando em conta ambas as entrevistas realizadas. Com essa análise buscamos evidenciar os aspectos da dimensão subjetiva do processo de recrutamento. Mantivemos a referência de núcleos de significação, mas buscando agora, com base na análise de cada entrevista, aspectos que extrapolam cada construção individual, apontando, desse modo para a dimensão subjetiva desse fenômeno social.

1 – A IDEOLOGIA DO PROPÓSITO INDIVIDUAL

Esse núcleo engloba primeiramente os núcleos “A dialética do papel do recrutador” de ambos os participantes. Na primeira entrevista há uma forte ênfase em ajudar as pessoas a conseguir emprego, deixando tanto o participante quando o candidato feliz, que agora podem pagar as contas e dar orgulho para a própria família. Isso causa um sentimento de utilidade no participante. Na segunda entrevista há uma ênfase em fazer uma contratação

de qualidade, em que o candidato permaneça na empresa. Para isso ela compreenderia a fundo a necessidade do gestor e motivação do candidato, e seu instrumento para esse objetivo é se vincular humanamente com o outro, buscando identificação.

Em ambas as falas fica claro que há um propósito subjetivo para a perpetuação de seus trabalhos. Isso parece gerar uma espécie de fundamentação para a continuidade de suas atividades, de forma que não se sintam esvaziados do porquê de acordar cedo todos os dias e fazer o que fazem. Para além do salário, que garante tanto que se pague as contas no final do mês, e eventualmente alcançando “sonhos”, que aqui podem ser traduzidos como “conquistas materiais”, o propósito pessoal parece ser dar sentido às atividades que são realizadas nos cotidianos desses sujeitos. Isso parece garantir que o “tempo subjetivo” tenha certo valor a partir do tempo cronológico. Por esse motivo hipotetizamos que o sentido pessoal pode ser uma espécie de sobrevivência subjetiva em meio ao caos objetivo. Tal mecanismo aconteceria pelo movimento de tomar as parcialidades de verdade como verdades totais, e é por isso que sempre ressaltamos o ideário de meritocracia como mecanismo ideológico. Fica claro aqui como os aspectos meritocráticos se imbricam nos sentidos subjetivos dos sujeitos.

De fato, esses profissionais realmente empregam pessoas. Pessoas essas que precisam sobreviver materialmente em um mundo capitalista, pessoas essas que precisam de dinheiro e o conseguem através de seus vínculos empregatícios. De fato, contratar pessoas possibilita que elas paguem suas contas, eventualmente alcancem sonhos e eventualmente deem orgulho para seus familiares. No entanto, as premissas aqui postas não são premissas totais. É bem verdade que tanto os empregos dos participantes quanto eventualmente os empregos dos candidatos apresentam padrões perversos e de exploração. Isso está posto na narrativa deles, que afirmam passar muitas horas no trabalho, não ter qualquer intervalo, ter que apresentar resultados independentemente de como conseguirão, ou passar por relações abusivas de chefia, serem obrigados a cumprir processos que não respeitam as regras, entre outros. Para além disso, alimenta-se um sistema que carrega por si próprio desigualdades extremas, sendo vivido diretamente um sistema de exclusão na medida em que cerca de apenas 10% das pessoas que entrevistam conseguem as vagas de emprego. Essa desigualdade será negada pelos participantes e justificada pela meritocracia. Nesse sentido, o propósito pessoal imbricado no ideário meritocrático coloca o sujeito em um processo alienante. Isso, por outro lado,

ao ser vivido individualmente parece fornecer certa potência para o sujeito, que negará a posição de sujeito explorado e explorador ao mesmo tempo.

Agora trataremos dos núcleos “A dialética do sentimento de competências” do primeiro participante, e o núcleo “ A dialética dos vínculos e motivadores”, da segunda entrevista. É percebido que os participantes compreendem de formas diferentes o que os motiva a trabalhar, mas isso resulta em um mesmo fenômeno que é a tentativa contínua de um trabalho bem feito.

No caso do primeiro participante, sabe-se que a busca por produtividade e entrega nos prazos fomenta um sentimento de competência, que em alguma medida, parece alimentar sua potência individual. Essa lógica, ao operar, gera sua própria contradição: ao não entregar o que lhe foi pedido no prazo estabelecido, emerge o sentimento de “incompetência”. Para que isso não ocorra, o candidato acaba trabalhando em todos os minutos de seu dia, fazendo horas-extras, lendo e-mails antes do expediente etc., gerando autocobrança e medo de falhar.

A segunda participante investe seus motivadores nos vínculos, gerando talvez um sentimento de humanidade. Ela, diferentemente do primeiro participante, se alia ao candidato, e quando identifica um problema em seu trabalho, quase sempre ela o relaciona ao gestor ou à própria empresa. Compartilhar as conquistas dos candidatos que porventura são contratados parece configurar subjetivamente esse sentimento de humanidade, estabelecido na relação com o outro (e não apenas em si, como foi o caso do primeiro participante). Ainda assim, ela se vê vulnerável à parceria do gestor ou empresa, que em seu entender, não permite muitas vezes que ela execute seu trabalho da melhor forma, seja pela politicagem ou pela falta de confiança.

Apesar dos afetos se alocarem em diferentes vinculações e responsabilizações, ambos os motivadores, sejam intrínsecos (como o caso do sentimento de competência), ou sociais (como o caso de ser uma pessoa muito “pessoas”), operam para a manutenção do status quo. Isso quer dizer que os trabalhos continuam sendo realizados de forma a alimentar o sistema meritocrático, seja pelo trabalho realizado de forma mais quantitativa (excesso de tarefas e contratações) ou qualitativa (necessidade de entregar o melhor candidato que permaneça na empresa).

2 – A IDEOLOGIA DE QUE CADA UM SE DEITA NA CAMA QUE FAZ

Esse núcleo engloba os núcleos “A dialética das competências” de ambos os participantes, além da “Dialética da responsabilidade individual” do primeiro participante, e a “Dialética do sucesso” da segunda participante.

De antemão é possível verificar que os dois entrevistados acabam “exigindo” dos candidatos aquelas competências que eles mesmos têm, provavelmente por realmente as valorizarem, ainda que eventualmente sofram contradições ao vivenciá-las. Ambos deixam bastante marcada a necessidade de compreender a real motivação do candidato, seja pelo entusiasmo que ele apresenta, seja pelo entendimento concreto do porquê aquela vaga faz sentido para aquela pessoa naquele momento.

A flexibilidade é a principal competência enfatizada pelos participantes, o que desvela mais uma vez a cobrança de adaptabilidade rápida do candidato à empresa. Esse valor é universalizado na medida em que é afirmado que todos devem ter essa competência, ou seja, é mais valorizado que o trabalhador se molde às necessidades e modos da instituição, do que provocar mudanças nela. Isso parece atuar na manutenção do status quo, preservando qualquer ameaça que a empresa possa vir a sofrer.

Outras competências como estabilidade, pensar positivo, desejar se desenvolver e se atentar às inovações também foram bastante comentadas. Nesse sentido, é exigido que o profissional se aprisione por um tempo em um lugar para não ter sua carteira de trabalho “manchada” e ainda pense e se comporte de forma positiva, de modo a não incomodar ninguém com qualquer frustração. Além disso é solicitado que ele trabalhe em seu desenvolvimento ainda que não seja diretamente remunerado para isso – e espere cordialmente sua ascensão. Assim, cada um também deve correr atrás de se atualizar das inovações, como se o mundo estivesse correndo e se o sujeito não correr com ele, acabará fatalmente perdendo oportunidades e a possibilidade de se inserir. Mora aí outra perversidade que faz exigências individuais sem contemplar as condições diferenciadas de cada um, além de requerer certa pasteurização de todos e responsabilização dos fracassados: quem não acompanhar está fora!

Além disso também é compreendido pelo primeiro participante que sua competência (e a do candidato) é diretamente proporcional ao seu retorno (seja financeiro, ou em cargos ocupados), sendo enfatizada a falta de preparação do candidato em detrimento da estrutura que não oferece ocupações trabalhistas para todos, justificando em alguma

medida o desemprego nacional pela falta de qualificação individual. Mais uma vez o indivíduo é o responsável por si, o que gera uma forma de auto exploração de si mesmo, e que se espere isso de outros trabalhadores.

Já o conceito de sucesso, mais enfatizado pela segunda participante, escamoteia os valores implícitos de sua classe social, gerando a percepção aparente de que há “fórmulas universais para o sucesso”, mas que são mais facilmente encontradas a partir de bases materiais excedentes. Por essa percepção ideológica, quase tudo será depositado no esforço e competências do indivíduo, havendo mais uma vez o raciocínio linear de que “cada um se deita na cama que faz”.

3 – A IDEOLOGIA DE QUE A MERITOCRACIA É JUSTA

Esse núcleo engloba o núcleo “A dialética da meritocracia” da segunda participante e as observações extras do primeiro participante.

Ambos os entrevistados apresentam a seguinte contradição: compreendem a meritocracia como justa, e entendem a área de recursos humanos responsável por a promover, mas percebem que não há meritocracia nos processos seletivos em si.

É relatado implicitamente que a meritocracia se volta aos currículos dos candidatos, sendo mais importante o que fizeram profissionalmente até então do que como eles efetivamente se saem nos processos seletivos. Ainda assim, ambos os participantes afirmam a importância da meritocracia, e que são os perfis das empresas que permitirão isso ser implantado pelos planos de carreira dos profissionais.

Mora aí uma importante contradição, fundando o que citamos anteriormente sobre o aspecto lacunar da ideologia: a meritocracia é importante para os participantes, mas eles se veem de mãos atadas para atuar sobre ela. Ainda assim, eles constroem um propósito pessoal de ajudar as pessoas a conquistarem os sonhos delas, mas só podem conquistar se forem suficientemente bons para serem contratados (isso está posto na dialética das competências). Então, apesar de não enxergarem diretamente a meritocracia imbricada no próprio trabalho, ela parece estar posta em cada atividade de seus cotidianos.

Nesse sentido, a meritocracia está presente no trabalho deles, ainda que não a percebam. E mais, a meritocracia é percebida como justa, ainda que de fato ela não seja.

Talvez, para lidar com a perversidade do sistema excludente, acredita-se no ideário meritocrático, justificando a injustiça por um fenômeno que no plano aparente parece

justo: melhores resultados para melhores desempenhos. Mas, essa premissa não pode ser superada em qualquer sistema sócio-político desigual e excludente. É compreendido que, já que não há espaço para todos, então que pelo menos os espaços devem ser ocupados por quem “merece”. Essa conta só pode acontecer, no entanto, existindo algumas centenas de bilionários à custa da miséria de bilhões de pessoas.

Não podemos nos esquecer que é nessas condições capitalistas que os participantes sofrem diretamente com a meritocracia, seja pela exaustão e pressão causada em seus corpos, seja pela produção direta de injustiças e necessidade de silenciamento diante delas. É nessas contradições que se encontram os sujeitos de nossos tempos.

Caminharemos agora para as considerações finais dessa pesquisa.

Considerações Finais

Discorreremos as considerações finais dessa dissertação de mestrado, buscando responder sinteticamente à pergunta inicial da pesquisa: como a meritocracia constitui a dimensão subjetiva do mercado de trabalho formal?

Recordemos que não é possível tratar do mercado de trabalho sem contextualizá-lo dentro da estrutura capitalista vigente. Esse mercado opera em prol do capital, mais especificamente para acumulação dele. Ora, se só é possível obter tal acumulação (o lucro) através da mais valia (exploração da mão de obra), percebemos que o mercado de trabalho já é constituído, desde sua lógica inicial, *a partir* da desigualdade social e *para* a desigualdade social. Isso quer dizer que a desigualdade é a premissa inicial e final do mercado de trabalho.

Ele, em seu aspecto formal e contemporâneo, se apresenta de forma bastante mais complexa que há décadas atrás. Agora existem diversas modalidades de trabalho (para além do vínculo empregatício tradicional), diversos setores trabalhistas, o crescimento do setor de serviços que produz bens imateriais em detrimento de bens materiais, além da diversificação das classes sociais que ocupam esse mesmo mercado. Apesar de todas essas mudanças, a contradição fundamental entre capital e trabalho ainda está presente, tal como a intensificação da desigualdade social.

É importante lembrar ainda sobre a complexidade de cada um dos fatores apresentados. Para se buscar a totalidade, devemos considerar todos os fatores que a compõem. A desigualdade social está posta em nosso contexto material e simbólico. As classes sociais são um importante eixo que compõem esse cenário, mas que não devem ser pensadas a partir de segmentações simplistas. O modo de produção, a renda, a modalidade de trabalho, as experimentações culturais e intelectuais do mundo, e as pertenças materiais e imateriais a determinados grupos são alguns dos fatores que compõem a pluralidade de experiências e manifestações das classes sociais. Negar tais fatores é se distanciar da concretude.

Mas aonde entra a meritocracia nesse cenário?

A meritocracia aparece para os sujeitos e sociedades como a lógica de ideias que garantiria que tal desigualdade fosse justa, não precisando esconder a desigualdade em si. Ela, no entanto, carrega em seu cerne a função de proteger os valores burgueses e atuar

na manutenção do instituído. Isso quer dizer que ela atua fortemente para manter viva a reprodução e perpetuação das sociedades desiguais.

Percebemos aqui essa importante contradição presente na relação entre sistema capitalista e ideologia: quando existe um sistema socioeconômico desigual, a meritocracia parece ser a solução mais justa de distribuição de recursos (superando por exemplo, a condição de nascimento como determinante total da vida social de alguém, como era no feudalismo). A lógica meritocrática, no entanto, nunca supera a lógica competitiva e diferenciadora, uma vez que esse mesmo sistema se alimenta da desigualdade.

A história do capitalismo tem nos mostrado que a meritocracia é mais uma lenda do que uma realidade, ou seja, é mais verdade que os privilegiados da nossa sociedade ocupam esses lugares por sua nascença (daí toda a discussão de privilégios), do que por seus próprios méritos (esforços e/ou talentos).

Aí parece morar um importante paradoxo: a meritocracia visa deliberadamente promover desigualdade (ainda que escamoteada pelo ideal de justiça); mas é essa mesma desigualdade que impede que a meritocracia possa ser real: é pela condição de privilégio e opressão que ela não pode funcionar efetivamente. Isso parece evidenciar que não há contexto em que a premissa meritocrática possa ser verdadeira em sua totalidade.

Vale lembrar, mais uma vez, que operando como ideologia no sentido marxiano, ela ilude ao invés de falsear. A verdade dessa história é que os sujeitos de fato têm esforço e/ou talento, mas a mentira dessa história é que o sucesso seja diretamente proporcional ao mérito.

Isso quer dizer que os grupos oprimidos podem ter tanto esforço ou talento quanto os privilegiados, mas ainda assim eles continuam oprimidos por uma sociedade que carrega em seu cerne a desigualdade. Os esforços e talentos de cada um não são suficientes para garantir um lugar social, uma vez que as próprias bases materiais da sociedade não permitirão que esses elementos sejam possíveis de serem desenvolvidos em sua potencialidade total. Como vimos na pesquisa, o lugar social que cada sujeito ocupa pouco tem a ver somente com seu mérito.

Inversamente, se a meritocracia não pode ser real em qualquer sistema socioeconômico desigual, em um sistema supostamente igualitário ela não seria necessária, pois a lógica competitiva já não teria mais seu lugar.

Parece que, em qualquer circunstância materialmente possível, a meritocracia não passa de uma falácia. Mas ainda que falaciosa, ela é vivida objetivamente e subjetivamente pelos sujeitos e sociedades que se constituem junto a ela, e com ela.

Na metodologia desta pesquisa, através das análises realizadas, foi possível perceber que a mídia apresenta significações carregadas de valores socialmente localizados, mas que são apresentados como valores universais. Esse movimento vai alicerçando os mecanismos ideológicos, que escamoteiam uma parte da realidade, naturalizando e universalizando outra parte, nas estruturas sociais.

Essas verdades parciais são apresentadas na responsabilização e propósito individual, no idealismo, na competitividade posta como natural, na compreensão do trabalhador como um produto que deve fazer mais que o esperado, na afirmação da necessidade de esforço, persistência e aceleração, no conceito de sucesso como acúmulo de capital financeiro e intelectual, na apresentação de uma única subjetividade como bem vista socialmente e no ideário de que a meritocracia é justa.

Esses nomes, conceitos e interpretações compartilhados fornecem possibilidades de modos de subjetivação. Assim, vai se formando um sentido (único e compartilhado ao mesmo tempo). Esse movimento gera as significações que são sempre sociais e individuais, e contraditórias. Isso quer dizer que há unicidade e contradição, na forma como esses sentidos se imbricam em cada configuração subjetiva, ao mesmo tempo que há um compartilhamento (um valor comum) posto de forma imaterial na dimensão subjetiva do mercado de trabalho formal.

Então, os significados sociais geram possibilidades de subjetivação – o sentido vai sendo constituído na história de cada sujeito, em meio a uma rede complexa de contradições, imbricado em seus afetos, pensamentos e comportamentos constituídos na sua história. Essas possibilidades de subjetivação são infinitas a partir das infinitas tramas do ser de cada sujeito que está em constante transformação (infinitas em como podem se configurar de formas diferentes), mas são limitadas porque os significados carregam sua definição. Ilustrando essa afirmação, verificamos que uma maçã é uma maçã em seu sentido

concreto, ainda que cada um se relacione com esse elemento de uma forma diferente no sentido simbólico e afetivo.

Esses limites dos significados parecem, em alguma medida, fundar as contradições vividas subjetivamente por cada sujeito. Por exemplo, fazer mais do que o próprio trabalho, pode ser interpretado subjetivamente como “ser pró ativo em meio ao trabalho dinâmico”, ou “estar exausto e estressado com a alta demanda”. Em alguma medida, parece que a nomeação ao mesmo tempo que configura a experiência, a oculta necessariamente. Esse escamoteamento parece gerar as contradição sentidas, implícitas nas narrativas dos sujeitos

Algumas vezes parece ser difícil nomear a contradição, seja por ela ser desconhecida pelo próprio sujeito, ou por ser hostilizada em determinado grupo social. A impossibilidade de entrar em contato com a contradição, impede que novas sínteses sejam formadas, já que a antítese foi suprimida. É isso que gera as cristalizações e fixações de ideias, e como vimos anteriormente, é nessa estagnação que os mecanismos ideológicos operam.

A superficialidade das primeiras nomeações quase nunca são totalizantes, daí a necessidade de aprofundar à compreensão das complexidades dos fenômenos, para que não nos limitemos à pseudoconcreticidade, e avancemos rumo à concretude.

Aí que podemos dizer que as ideologias (mesmo nascidas e perpetuadas a partir de bases materiais), concomitantemente, atuam na manutenção dessas mesmas bases materiais, em outras palavras, a manutenção do status quo por meio também da reprodução da própria ideologia.

Aí parece morar um grande paradoxo: estou afirmando, em uma dissertação de psicologia sócio-históricas que a ideologia (que é uma espécie de ideário com características muito próprias) atua nas bases materiais da sociedade (na perpetuação de desigualdade social principalmente). Mas isso não quer dizer que essa pesquisa tenha um cunho idealista - não se afirmar, de forma ingênua, que são as ideias que mantem a materialidade; mas se aponta que determinadas ideias, localizadas socio-historicamente a partir da materialidade, cumprem com a continuidade dessas mesmas bases materiais.

Isso quer dizer que a estagnação e a cristalização de ideias defendidas por grupos privilegiados também atuam na manutenção do funcionamento social instituído, além propriamente das condições materiais. Esse raciocínio dialético busca apresentar as bases

materiais e ideais da sociedade minuciosamente entrelaçadas, de forma que uma dimensão não vive sem a outra, e ambas operam em prol de um mesmo destino. No caso das sociedades capitalistas, esse destino é a permanência da desigualdade social.

Isso nos leva a concluir que a meritocracia parece ser insuperável dentro do sistema capitalista, pois em alguma medida, um alimenta o outro. Ainda assim, enquanto esse sistema operar como realidade, se faz necessário buscar meios de enfrentar essas desigualdades e promover maior equidade, reparando em alguma medida tais disparidades. Cabe ressaltar que essa reflexão não é um convite à conformidade, pelo contrário, é um convite que busca aprofundar o engajamento na construção de reais possibilidades de superação das injustiças sociais. Acreditamos que denunciar os mecanismos de operação da ideologia da meritocracia contribui para esse propósito.

Referências Bibliográficas:

ABRANTES, Cristina Gonçalves de; ENÉAS, Maria Leonor Espinosa. Surgimento de sintomas relativos à pós-modernidade no contexto terapêutico. **Educação, Psicologia e Interfaces**, v. 2, n.1, p.105-120, 2018.

AGUIAR, Wanda Maria Junqueira de; OZELLA, Sergio. Apreensão dos sentidos: aprimorando a proposta dos núcleos de significação. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 94, n. 236, p. 299-322, 2013.

AGUIAR, Wanda Maria Junqueira; OZELLA, Sergio. Núcleos de significação como instrumento para a apreensão da constituição dos sentidos. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 26, n. 2, p. 222-245, 2006.

AGUIAR, Wanda Maria Junqueira et al. Reflexões sobre sentido e significado. In: BOCK, Ana Mercês B.; GONÇALVES, Maria da Graça M. (Orgs.). A dimensão subjetiva da realidade: uma leitura sócio-histórica. São Paulo: **Cortez**, 2009.

AGUIAR, Wanda Maria Junqueira; BOCK, Ana Mercês Bahia. A dimensão subjetiva do processo educacional: uma leitura sócio-histórica. **Cortez**, 2016.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16.ed. São Paulo: **Cortez**, 2015.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital. **Boitempo**. 2 ed. 2020.

BARBOSA, Livia. Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil? **Revista do Serviço Público**, v. 47, n. 3, p. 58-102, 1996.

BARBOSA, Livia. Meritocracia e sociedade brasileira. **Revista de Administração de Empresas**, v. 54, n. 1, p. 80-85, 2014.

BITTENCOURT, Claudia; BARBOSA, Allan Claudius Queiros. A gestão por competências. Gestão contemporânea de pessoas. Porto Alegre (RS): **Bookman**, 2004.

BOCK, Ana Mercês Bahia. A psicologia sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia. Psicologia sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia. São Paulo: **Cortez**, 3 ed, 2007.

BOCK, Ana Mercês Bahia. Psicologia e sua ideologia: 40 Anos de compromisso com as elites. In: BOCK, Ana Mercês Bahia. (Org). Psicologia e o Compromisso Social. São Paulo: **Cortez**, p. 15-28, 2003

BRASIL, OXFAM. Recompensem o trabalho, não a riqueza. **Documento informativo da OXFAM**– Janeiro de 2018.

BRASIL, World Wealth and Income Database. **Documento informativo da World Wealth and Income Database** – Dezembro de 2017.

BROWN, Wendy. Nas ruínas do neoliberalismo: A ascensão da política antidemocrática no Ocidente. São Paulo: **Politeia**, 2019.

CALDERÓN, Adolfo Ignacio; RAQUEL, Betânia Maria Gomes; CABRAL, Eliane Spotto. O Prêmio Escola nota 10: meritocracia e cooperação para a melhoria do desempenho escolar. **Ensaio: avaliação e políticas públicas em educação**, v. 23, n. 87, p. 517-540, 2015.

CHAUÍ, Marilena. A ideologia da competência: Escritos de Marilena Chaui. **Autêntica**, 2014.

CHAUÍ, Marilena. O que é ideologia. **Brasiliense**, 2017.

COSTANZI, Rogério Nagamine. Exploração do trabalho no capitalismo contemporâneo e desigualdade. **IPEA**. 2005.

DEL MOURO, Neirisléia Francisconi. Cultura organizacional, gestão por competências e avaliação de desempenho com base na meritocracia: um estudo em uma cooperativa agroindustrial do paraná – **Universidade Estadual do Centro Oeste**, 2016.

DIAS, Maria Aparecida Muniz Jorge et al. Estilos de liderança e desempenho de equipes no setor público. **REAd-Revista Eletrônica de Administração**, v. 21, n. 1, p. 200-221, 2015.

DICIONÁRIO MICHAELIS, versão digital. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/>. Acesso em: 07/07/2019

DICIONÁRIO ONLINE DE LÍNGUA PORTUGUESA, versão digital. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/>. Acesso em: 07/07/2019

DICIONÁRIO ORIGEM DA PALAVRA, versão digital. Disponível em: <https://origemdapalavra.com.br/>. Acesso em: 07/07/2019

DOWBOR, Ladislau. Políticas urbanas e participação: o resgate da democracia pela base. Geopolítica das cidades: velhos desafios, novos problemas. **IPEA**, p. 25-54, 2016.

EAGLETON, Terry. Ideologia. **Boitempo**, 1991.

ENGELS, Friedrich. Sobre o papel do Trabalho na Transformação do macaco em homem. In: Antunes, R. (org.). A dialética do Trabalho. São Paulo: **Expressão Popular**, 2004.

EVANS, Paul. Carreira, sucesso e qualidade de vida. **Revista de Administração de empresas**, v. 36, n. 3, p. 14-22, 1996.

FURTADO, Odair. As dimensões subjetivas da realidade: uma discussão sobre a dicotomia entre a subjetividade e a objetividade no campo social. São Paulo: **Casa do Psicólogo**, 2002.

FURTADO, Odair.; SVARTMAN, Bernardo. Trabalho e Alienação In: Bock, Ana Mercês Bahia. e GONÇALVES, Maria da Graça Marchina (Orgs) (2009). A Dimensão Subjetiva da Realidade: uma leitura sócio-histórica. São Paulo: **Cortez**, 2009.

GONÇALVES, Maria da Graça Marchina.; BOCK, Ana Mercês Bahia. A dimensão subjetiva dos fenômenos sociais. In: BOCK, A.M, B, (Orgs). A dimensão subjetiva da realidade: uma leitura sócio-histórica. São Paulo: **Cortez**, 2009.

GONÇALVES, Maria da Graça Marchina. Psicologia, Subjetividade e Políticas Públicas; São Paulo, **Cortez** ,2010.

GONÇALVES, Maria da Graça Marchina. A psicologia como ciência do sujeito e da subjetividade: a historicidade como noção básica. In BOCK, Ana Mercês Bahia; GONÇALVES, Maria da Graça Marchina; FURTADO, Odair (Orgs.). Psicologia sócio-histórica: uma perspectiva critica em psicologia. – 3. Ed. – São Paulo: **Cortez**, 2007.

GREGOLIN, Maria. Análise do discurso e mídia: a (re) produção de identidades. **Comunicação mídia e consumo**, v. 4, n. 11, p. 11-25, 2008.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira; DE OLIVEIRA ARIEIRA, Jailson. O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR-RECEU**, v. 6, n. 2, 2005.

JÚNIOR, Rômulo Nunes Ribeiro; CANÇADO, Vera L. Avaliação de desempenho e remuneração por competências: um estudo de caso sobre a implantação da gestão por competências na Prime Incorporações e Construções S/A - **Universidade Federal do Rio Grande do Sul**, 2016.

KOSIK, Karel; Dialética do concreto. **Valentino Bompiani**, 1965.

LANE, Silvia. As categorias fundamentais da psicologia social. Psicologia social: o homem em movimento. São Paulo: **Brasiliense**, 1989.

LEONTIEV, A. – O desenvolvimento do Psiquismo – **Horizonte Universitário** – Lisboa: 1978

MARTÍN-BARÓ, Ignacio. O papel do psicólogo. **Estudos de psicologia**, 2(1), 7-27, 1996.

MARX Karl, 1818-1883. Manuscritos econômicos-filosóficos / Karl Marx; tradução, apresentação e notas Jesus Ranieri. – [4. Reimpr.]. – São Paulo: **Boitempo**, 2010.

MÉSZÁROS, István. A crise estrutural do Capital. São Paulo: **Boitempo**. 1 ed. 2009.

MÉSZÁROS, István. Desemprego e Precarização: um grande desafio para a esquerda. In: Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil. ANTUNES, Ricardo (org.). São Paulo: **Boitempo**, 2006. p. 27- 44.

MARX, Karl. Trabalho estranhado e propriedade privada – em Manuscritos econômico-filosóficos. São Paulo: **Boitempo**, 2010, p. 79-90

MIGUEL, Luis Felipe. Desigualdades e democracia: o debate da teoria política. **Editora Unesp**, 2015.

MOURA, Maria Rosimére Salviano de. Não é assim de graça! Lei de cotas e o desafio da diferença – **Universidade Federal de Rondônia**, 2015.

NETTO, José Paulo. Uma face contemporânea da barbárie. **Revista novos rumos**, v. 50, n. 1, 2013.

PERDIGAO, Denis Alves. O canto da sereia: a educação superior como uma (im) possibilidade de mudança na trajetória profissional da ralé brasileira – **Universidade Federal de Minas Gerais**, 2015.

PINTO, Ricardo de Villefort Alves. Percepção de justiça: estudo de caso em uma instituição de ensino superior. **Centro Universitário UNA**, 2017

POCHMANN, Márcio. Desigualdade econômica no Brasil. **Editora Ideias & Letras**, 2015.

RESENDE, Enio. O livro das competências, São Paulo: **Qualimark**, 2000.

REY, Fernando González. O social na psicologia e a psicologia social: a emergência do sujeito. **Editora Vozes Limitada**, 2017.

REY, Fernando González. Pesquisa qualitativa e subjetividade: os processos de construção da informação. **Cengage**, 2007.

REY, Fernando González. Subjetividade e saúde: superando a clínica da patologia. **São Paulo: Cortez**, v. 33, 2011.

ROCKCONTENT, versão digital. Disponível em: <https://rockcontent.com/>. Acesso em: 06/04/2020

SADER, Emir; GENTILI, Pablo. Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático. **Paz e Terra**, 2008.

SANTOS, Milan; FERNANDO, Ederson. A construção do imaginário sobre o self made man estadunidense e do mito político de Moysés Lupion no Paraná. **Espaço Plural**, v. 16, n. 33, 2015.

SCHILLING, Voltaire - O mundo entre a meritocracia e a mediocracia – Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/educacao/historia/o-mundo-entre-a-meritocracia-e-a-mediocracia,4308affdfb1ea310VgnCLD200000bbcceb0aRCRD.html> - Acesso em 11/07/2019

SOUZA, Jessé. A ralé brasileira, quem é e como vive. Belo Horizonte: **UFMG**, 2009.

SOUZA, Jessé – Uma nova classe trabalhadora brasileira? em Os batalhadores brasileiros – nova classe média ou nova classe trabalhadora? Belo Horizonte: **UFMG**, 2010.

SPÍNOLA, Vera. Neoliberalismo: considerações acerca da origem e história de um pensamento único. **RDE-Revista de Desenvolvimento Econômico**, v. 6, n. 9, 2007.

VIANA, Ana Luiza d'Ávila; SILVA, Hudson Pacifico da. Meritocracia neoliberal e capitalismo financeiro: implicações para a proteção social e a saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, p. 2107-2118, 2018.

VIGOTSKY, Lev Semenovitch. Pensamento e Linguagem. São Paulo: **Martins Fontes**, 1998.

VIGOTSKY, Lev Semenovitch. A Formação Social da Mente. São Paulo: **Martins Fontes**, 1991.

WACHELKE, João. Ideologia nas opiniões de estudantes de ensino médio sobre sucesso no trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 37, n. 3, p. 652-668, 2017.

YOUNG, Michael. **The rise of the meritocracy**. Routledge, 2017.

ANEXOS

Anexo A – Youtube

Título do vídeo: Como se destacar na empresa

7863 visualizações - 04/10/2017

Canal: Murilo Manzano - 81.900 inscritos

Legenda: Quer aprender essas e outras estratégias de liderança para alavancar a sua carreira? Participe da Jornada do Líder → <http://bit.ly/jornada-lider> Siga minhas redes sociais: Facebook: <https://www.facebook.com/murilomanzano> Youtube: <https://www.youtube.com/murilomanzano> Instagram: <https://www.instagram.com/murilobmanzano> - EMAIL / CONTATO PROFISSIONAL : contato@murilomanzano.com #LIDERANÇA #MURILOMANZANO #CARREIRA #LÍDER

Descrição imagética:

O vídeo começa com um homem branco centralizado na câmera, com uma parede branca ao fundo, uma flor à direita e um porta retrato embaçado de um bebê à esquerda ao fundo, ambos acima de um móvel. O homem veste roupa social usa uma aliança indicando estado civil casado, além de um relógio no braço. Apresenta cabelos curtos e com gel e barba aparada. Segue falando:

Transcrição:

Como se destacar na empresa? A pergunta que muita gente me faz indiretamente. Poucas pessoas me perguntam isso diretamente, mas na entrelinhas, meu trabalho, a maioria das pessoas me fazem exatamente essa pergunta. Então, eu poderia te dar uma resposta básica aqui. O seu melhor cartão de visita são seus resultados. Mas olha só, os resultados não são suficientes. Eu conheço muita gente que tem resultados, que entrega muito bem pra empresa, mas está muito abaixo daquilo que ela merecia. Então, o que faz a diferença não é só ter resultado não. Resultado é o mínimo que você precisa ter para se sustentar, pelo menos a médio e longo prazo. Só que tem uma coisa aí que é capaz de te destacar, de fazer com que as pessoas da empresa te olhem diferente, principalmente os teus liderados te olhem diferente. Do que que eu to falando aqui? Eu te convido a entender e a refletir que você é um produto. Todo produto para vender precisa de marketing, Só que o

marketing que o profissional faz, não é o marketing que parece pedante não. O profissional faz um marketing um pouco diferente. A primeira coisa que ele faz então, se você quiser tomar nota disso, se você quiser se destacar eu vou te dar 3 passos aqui fundamentais:

O primeiro passo é: deixe claro pra empresa, pro seu líder qual é a sua intenção. Deixe muito claro. Se você quer ser promovido, se você quer ser o próximo CEO, o próximo diretor executivo, o próximo gerente, especifique isso. Deixe isso muito claro pra sua diretoria, pra sua empresa. Uma vez que você fez isso, você vai saber quais são as competência que você precisa desenvolver pra chegar lá. Então esse é o primeiro passo. Qual é o segundo passo pra você fazer um bom marketing pessoal, pra você se destacar? Aja como se você já fosse o profissional que você quer ser. Que e eu quero dizer com isso? Se você quer ser o próximo CEO, eu sugiro fortemente que você já comece a falar como se você já fosse ele, a se vestir como se já disse ele, a pensar como você já fosse ele. Isso vai fazer com que você jogue na segunda divisão como se já estivesse na primeira, se faz sentido pra você.

E aqui o terceiro passo é quase uma consequência disso. O nosso próximo passo aqui é que você fique muito atento ao nível de energia que você transmite. Preste muita atenção nisso: o seu discurso, as suas palavras, o seu tom de voz, a sua expressão fácil, a sua expressão corporal, o seu olhar. Tudo isso precisa estar congruente com a sua mensagem. Então se você transmite segurança para as outras pessoas, isso faz com que você crie praticamente um nível de energia irresistível. É esse nível de energia, essa segurança que você transmite que vai fazer com que as pessoas te olhem diferente, que vai fazer com que as pessoas queiram colocar você aonde quer estar. Isso faz sentido pra você? Deixe aqui seu comentário, marque aqui aquela pessoa que pode se beneficiar desse nosso conteúdo. Forte abraço e nos vemos em breve!

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=Vy0H1LQ84Ls>

Anexo A – Google

Especialista mostra 5 passos para você se destacar e ser promovido – De Alexandre Prates, especialista em liderança, desenvolvimento humano e performance organizacional.

“Por essa falta de mão de obra especializada, existe uma chance gigantesca para quem deseja se destacar no mercado. Quando uma empresa detecta alguém que vai além do que lhe é atribuído, naturalmente quer mantê-lo em seu quadro de colaboradores e não economizará esforços para deixá-lo feliz e motivado”, explica **Alexandre Prates, especialista em liderança, desenvolvimento humano e performance organizacional**.

O momento nunca foi tão bom para quem deseja, de fato, construir uma carreira de sucesso. Mas ter vontade apenas não basta. É preciso se preparar e seguir alguns passos valiosos, como esses abaixo comentados por Alexandre Prates:

1. Entregue resultados

Eis a dica fundamental. É o resultado que destaca um profissional. Porém, para entregar resultados, é preciso ter clareza do que você precisa entregar. Se a empresa lhe contratou é porque algum resultado ela espera de você. Pergunte sobre isso e, principalmente, descubra uma forma de medir a sua conquista. É preciso ter claro o que as pessoas estão ganhando com o seu trabalho.

2. Cuide da sua reputação

A sua imagem é o seu maior patrimônio, valorize-o. Não permita que comportamentos negativos, por menor que possam parecer, sujem a sua imagem. Chegar atrasado, fazer fofoca, descuidar da aparência, exagerar nas brincadeiras, demonstrar apatia e descaso com o trabalho podem prejudicar a sua reputação e isso se tornará uma barreira para o seu crescimento na empresa. Seja uma pessoa comprometida, ética e, principalmente, cumpra o que promete. Dia após dia, você criará uma imagem forte e valorizada por todos.

3. Aprenda, aprenda, aprenda

Jamais desperdice a oportunidade de participar de uma palestra, treinamento ou qualquer ação promovida pela empresa. Um profissional que demonstra interesse e desejo de desenvolver-se também manifesta uma grande vontade de evoluir na empresa e na carreira. As pessoas sempre valorizarão quem tem sede pelo conhecimento.

4. Invista nos relacionamentos

Ninguém chega a lugar algum isoladamente, é preciso construir laços verdadeiros de companheirismo na empresa para ter pessoas que torçam e apoiem o seu crescimento. E a melhor maneira de construir bons relacionamentos é ajudando as pessoas. Quando você contribui com o time, faz por merecer a confiança dos outros e apoia o crescimento dos demais. Quando chegar a sua vez, as pessoas retribuirão.

5. Seja solução

Os mais valorizados dentro de uma empresa são aqueles que, diante de uma situação difícil, assumem a responsabilidade, agem pró-ativamente e fazem o que for preciso para resolver os problemas. Jamais considere um problema uma “dor de cabeça”, mas, sim, como uma grande oportunidade de mostrar quem você é, o quanto está preparado e aonde quer chegar.

“Resumindo as cinco dicas em uma: vá além! Independentemente se você tem dúvida se a empresa irá valorizá-lo, se será promovido ou se deseja construir carreira nessa organização, vá além! Faça isso por você, pela sua carreira, pelo seu futuro e acredite: mais cedo ou mais tarde, será valorizado por isso”, finaliza

Alexandre Prates.

Fonte: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/dicas-emprego/comportamento/especialista-mostra-5-passos-para-voce-se-destacar-e-ser-promovido/>

Anexos B

Anexos B – Youtube

Título do vídeo: Como Passar em uma Entrevista de Emprego | 6 Truques COMPROVADOS!

2.233.984 visualizações – 27/02/2018

Canal: O primo Rico - 3,34 milhões de inscritos

Legenda:

Fala a verdade, primos: quem nunca teve problemas em fazer uma entrevista de emprego? É um puta nervosismo. A gente vai naquela expectativa, não dorme nem direito por conta da ansiedade, aí chega e a gente se estabana todo. O recrutador pergunta quanto que é 5+5 e a gente responde Abacate. É normal, todo mundo passa por isso, mas também tem muitas outras coisas que nós fazemos que nem sempre são coisas boas, e isso pesa, e MUITO, na hora da entrevista. Eu fiz uma listinha com essas coisas e, espero que ao fim desse vídeo, você se sinta bem mais preparado para enfrentar um recrutador. Não vou te livrar da ansiedade, mas vou te dar alguns truques que vão fazer total diferença para você sair empregado! Começando pelo primeiro truque: Se preocupar em ser a solução para a empresa Quando uma empresa abre uma vaga de trabalho, é porque ela simplesmente tem um problema pra resolver, e precisa que alguém resolva isso. Só que nem sempre quem está na posição de entrevistado mostra que ele é a solução que a empresa procura. Muitas vezes o tempo em que a pessoa tem pra perguntar algo pro entrevistador é destinado pra perguntar sobre os benefícios do cargo: “ah, qual o salário?” “ah, eu vou ter VR? VA? VT?” E tudo bem que isso pode ser importante pra você, mas cara, primeiro você tem que mostrar que você É a solução que a empresa está buscando ao abrir vagas. Então, pô, vamos supor que a empresa está buscando um profissional pra mexer com as redes sociais dela, e você se candidata. Isso são exemplos, claro. Mas a ideia é justamente esses gaps que permitam com que você apresente ao entrevistador que você é o que a empresa tá procurando. Sem isso, não faz nem sentido você perguntar sobre benefícios, porque se um concorrente a vaga se apresentar como solução e você não, dificilmente você vai acabar passando. Energia A ideia é ser natural, óbvio, mas responder com aquela energia, com alguns sorrisos, ir gesticulando um pouco, mostrar que você tem energia pra gastar, sabe? O cara não pode te achar uma pessoa maluca, mas também não pode achar que tá no The Walking Dead falando com um zumbi. Se você seguir isso e ir um pouco mais disposto, você terá um diferencial bem bacana. E po, se for de manhã, já é uma desculpa

pra tomar aquele cafézinho, hehe. Priorizar o valor ao esforço E porque eu digo que temos que priorizar o valor ao esforço? Simples. Existe um erro MUITO comum que sempre acontece quando vem aquela famosa pergunta: “por que você acha que eu devo te contratar?” E o erro é, justamente, apontar que ele deveria te contratar porque você precisa da vaga. “Eu preciso muito da vaga, estou a um tempo sem trabalho, e por isso mesmo eu irei me esforçar muito, trabalhar bastante pela empresa...” Tá, legal. Mas muito esforço de quem não produz valor é muito esforço pra nenhum valor agregado pra empresa, entende? Jornada do Herói Jornada do Herói é um conceito que existe em quase todos os filmes que temos, principalmente naqueles que envolvem super-heróis ou algum tipo de protagonista que tem que combater algum mal. É, basicamente, um modo de contar uma história. O protagonista começa com um “chamado”, resiste a esse chamado porque tem algum tipo de trave, encontra um mentor para ajudar nele com isso, passa por dificuldades, se supera, e no final tudo acaba bem. E talvez você esteja se perguntando: “poxa primo, eu quero passar em uma entrevista de emprego, e não aprender a fazer filme”. Eu sei. Mas esse tipo de storytelling pode te ajudar também. Porque a jornada do herói, em si, faz com que o que você conte fique interessante, prenda a atenção, faz o entrevistador gostar da sua história. Claro que a ideia não é que você simplesmente invente que sua mãe tem câncer pra falar das dificuldades, ou nada do tipo. A ideia é que você simplesmente monte uma história do que você teve de experiências, dificuldades, e superações no caminho, e transforme isso em algo legal que o entrevistador possa ouvir. E nada melhor do que fazer isso se baseando em algo que dá certo faz muito, muito tempo, não é mesmo? Estude o dress code da empresa Pode parecer também bobo, mas não estou falando de você simplesmente ir de roupa social pra mostrar profissionalismo. A ideia é você estudar a forma como as pessoas vão para a empresa, e ir de forma parecida. Porque, mais do que aparentar profissionalismo, é importante que a empresa, si, se identifique com você. Então, pô, eu mesmo tenho uma amiga que fez isso. Ela ia fazer uma entrevista pra uma empresa de doces que tinha o visual tudo muito roxo.

Descrição Imagética:

O vídeo apresenta um homem branco com camiseta polo e um fundo voltado a uma grande janela de vidro em algum andar alto de edifício, com cenário urbano embaçado.

Transcrição:

Fala aí primos, beleza? Eu tava lá sentadinho tomando meu café porque não dá pra trabalhar sem tomar café. Aí eu queria fazer uma pesquisa, eu queria conhecer você um pouquinho melhor.

Aí eu perguntei, você é CLT, você é empreendedor, você não tem renda, me conta um pouquinho mais de você.

E pra minha surpresa eu descobri que alguns dos primos ainda não tinham trabalho e estavam tentando a sorte em entrevistas de emprego. Eu pensei, poxa, eu já fui um headhunter durante um bom tempo, já contratei muitas pessoas, e então porque não contar uns segredinhos para essa comunidade tão bela, tão bonita e tão familiar, certo?

Então no vídeo de hoje eu tenho algumas dicas pra te passar, algumas dicas que ninguém te conta e que podem te ajudar pra caramba na hora de querer receber um sim ali do entrevistador. Então vamos para o vídeo.

Aparece uma vinheta em azul, escrita na parte central da tela: Primo Rico, e há um efeito sonoro ao fundo

Antes de mais nada se você já passou por tudo isso, você não precisa mais fazer entrevista de emprego, mas você tem amigos que estão nessa mesma situação. Aquela situação que você já passou, a situação que nem é importante pra você hoje, mas representa tudo na vida deles, então compartilha esse vídeo com eles, e não deixa de se inscrever no canal se você ainda não conhecia, e me ajuda a continuar produzindo esse tipo de conteúdo, tá bom?

Então falando um pouquinho mais da entrevista é muito tenso. Quando a gente vai fazer alguma entrevista de emprego a gente costuma ficar muito ansioso, né? O entrevistador faz umas perguntas bem bestas, né? Quanto é 5 + 5 e a gente responde abacate. A gente fica muito perdido em uma entrevista de emprego. Obviamente eu vou te faltar que a ansiedade é um fator muito negativo. Eu não vou te ensinar a perder a ansiedade, mas eu vou começar te dando um primeiro truque.

O primeiro truque é se mostra ser a solução para uma determinada tarefa

Nesse momento aparece em letras garrafais na parte inferior da tela: Seja a solução

Então pensa comigo, se uma vaga de emprego surgiu, essa pessoa, essa empresa quer resolver um problema. Só que muitas vezes a gente não se comporta como se fosse a solução pra esse problema. O que que a gente faz? A gente pergunta sobre os benefícios da vaga, sobre o quanto isso paga, sobre as atividades, e a gente fala de nós. A gente fala de tudo, menos do problema que a empresa quer resolver. Mas uma coisa que o mercado me ensinou é que quando você faz uma venda consultiva, você sempre tem mais

resultado. Então tente entender qual é o problema que a empresa quer resolver pra aí sim, você se colocar como a solução. Ou seja, a gente está querendo aqui aumentar o alcance das nossas redes sociais. Você entendeu qual é o problema, agora é fácil apresentar a solução. Vocês precisam aumentar o alcance das redes sociais? Poxa, que legal, porque eu sou a pessoa perfeita pra isso. Eu não só tenho experiência profissional, trabalhei em tal empresa atingindo tais resultados, como também tenho uma familiaridade muito grande porque adoro mexer com elas no meu dia a dia. Então se coloque como uma solução, então não fique falando só de você, e muito menos dos benefícios que essa vaga oferece.

A segunda dica é uma dica muito simples, mas que exige um certo esforço nosso. A dica é: Demonstre energia.

Nesse momento aparecem em letras garrafais na parte inferior da tela: Demonstre Energia

Se eu fosse produzir um vídeo aqui sem colocar energia teria um resultado muito catastrófico. E a energia não é parecer um idiota, energia é falar mais alto, falar pra frente é gesticular. E quando você está entrevistando, eu já fiz isso várias vezes, eu consigo entender que a pessoa que está com energia, ela quer muito, é uma pessoa propensa a ter bons resultados. Sabe quando brilha o olho da pessoa? Ter energia é muito semelhante. O terceiro truque, e talvez o mais benéfico de todos eles. O terceiro truque é: Demonstre valor e não esforço!

Nesse momento aparecem em letras garrafais na parte inferior da tela: Demonstre Valor e NÃO Esforço!

Cara, uma coisa que eu odeio, que eu odeio tremendamente é quando a pessoa que fica falando de quão esforçada ela é. Cara, eu tava numa reunião recentemente, Deve fazer menos de uma semana, na real. Eu tava com um monte de gente, a gente tava se apresentando. A, o quem você é, o que você faz, não sei o que lá. As pessoas só falavam a faculdade que eu tenho, o MBA, a pós graduação, quantos anos eu trabalhei nessa área, nesse mercado, não sei o que lá. Cara o esforço não serve de porra nenhuma!

Nesse momento aparecem em letras garrafais na parte inferior da tela: #PORRANEHUMA

Porra nenhuma! Nada! Cara, quando você tá lá na faculdade, no trabalho, não sei o que lá, e alguém pegou suas coisas no trabalho, passou noites em claro, e passou o final de semana e fez tudo o que era possível! Mas essa pessoa não apresentou o mesmo resultado que a outra que passou 30 minutos trabalhando, do que valeu esse esforço? De pouca

coisa, ou nada. Tá? De pouca coisa ou nada. Então, não demonstre esforço, demonstre valor agregado! Não importa seu currículo, não importa seu background, é por isso que sempre quando eu contrato, eu olho o currículo para filtrar, mas o currículo nunca é valor determinante para nada! Pelo contrário, as melhores pessoas que trabalharam pra mim, geralmente vieram de baixo, geralmente vieram do chão de fábrica, geralmente ganhavam pouquinho, e não tiveram um estudo grandioso. Então tome cuidado, se você estiver uma entrevista de emprego não demonstre que você quer muito, ou que você está se esforçando demais, ou que você está precisando de trabalho e por isso você vai dar todo seu sangue. Demonstre o valor que você vai agregar pra aquela empresa, o valor que você vai agregar para aquela função. Imagine eu do outro lado. A pessoa, o entrevistador, está comprando um produto. Então, ela precisa demonstrar um valor agregado. Então venda o que você contribuir, e não do que você é capaz de executar. O próximo, truque é da jornada do herói

Nesse momento aparecem em letras garrafais na parte inferior da tela: Jornada do Herói

Isso daqui é muito legal, eu recomendo que você pesquise na internet, porque a jornada do herói é uma forma, é quase uma fórmula na verdade, para você contar uma história, a história de um protagonista. Então se você estudar quase todos os filmes de herói acontece sempre a mesma coisa: você vê o protagonista, o protagonista não queria sair muito da zona de conforto dele, aí tem um grande chamado para ele sair da zona de conforto. Aí ele tem uma missão para resolver, passa por altos e baixos, aí ele consegue resolver esse problema, e ele volta de novo como uma pessoa que tem mais conhecimentos, como alguém a agregar pro mundo. Então não existe um herói se você não tiver um vilão. E porque que eu to falando de filme de super herói? Porque se você estudar como montar a jornada do herói, você consegue utilizar isso pra contar a sua própria história. Então imagina no mercado financeiro, ao invés de eu te falar que a solução é você investir, eu crio a poupança sendo o vilão que proporcionou uma rentabilidade muito ruim, então você precisa ter o herói que são os investimentos, o que é tesouro, que é não sei o que lá. Então, é muito importante você entender isso, porque quando você criar o seu pit, a sua história curta, você vai se apresentar pro entrevistador de uma forma muito mais eficiente. É muito importante você criar uma história de um jeito que cativa o entrevistador, porque a gente acha que o entrevistador não é uma pessoa, uma pessoa que faz a mesma coisa que a gente. A gente acha que o entrevistador é uma pessoa de outro mundo, tipo, um professor ali na escola, ou lá na faculdade. Parece que é um ser superior, mas não é, é um ser humano normal. Ele vai se emocionar com a sua história se ela for bem contada. Vai

rolar uma identificação. O que que é identificação? De repente uma pessoa vai falar uma coisa, e a pessoa do outro lado vai pensar: Caramba, eu também passei por isso, olha lá. Então, isso daí vai fazer você ganhar, muitos pontos com o entrevistador. Então sabe, quando você está em uma entrevista, e o entrevistador fala que frequentava tal club, e aí ele fala: Que legal, eu também, então rola aquele assunto mútuo? É isso que jornada do herói vai fazer com você.

O próximo truque, ele não se aplica exatamente para a entrevista, mas ele se aplica para a dinâmica. Sabe quando tem aquela dinâmica com a galera antes ali. Que tem um monte de gente, aí os entrevistadores anotando, colocando o pessoal pra trabalhar, fazendo uns cases e tudo mais. Isso aqui é uma dinâmica. E tem uma técnica que funciona em toda a dinâmica que nunca ninguém tinha me contado antes de trabalhar na área pra entender que funcionava. E depois que eu passei a aplicar isso, eu nunca deixei de passar em uma dinâmica em minha vida. Eu lembro de ter feito mais de 30 dinâmicas na época, eu nunca deixei de passar numa dinâmica.

O principal ponto em uma dinâmica é o seguinte, quando a gente vai pra uma dinâmica a gente comete um erro muito comum, que quando a gente tá na galera em grupo, a gente precisa ser sempre o líder. A gente pega um monte de papel e começa a anotar, e tudo mais. Mas quando a gente tá numa dinâmica o que a gente precisa fazer pelo menos uma vez é o seguinte:

Nesse momento a imagem fica em preto e branco na próxima frase:

- Porra cara, verdade! Não, você tá certo, me desculpa. Eu errei.

Uma vez, se você fizesse uma vez na dinâmica, o entrevistador vai anotar e te dar muitos pontos. Porque afinal de contas, no ambiente de trabalho, ninguém gosta de uma pessoa que é arrogante, que tá sempre certo, né?

Então, para pra pensar nisso. Essa técnica é muito valiosa, e se você tiver pelo menos alguma brecha pra fazer na entrevista de emprego, faça! Vai te dar muitos pontos, vai te humanizar, vai rolar uma identificação e vai parecer que é fácil trabalhar com você.

E a última dica é: Estude o dress code da empresa

Nesse momento aparecem em letras garrafais na parte inferior da tela: Dress Code

-Esse termo se refere à Código de Vestimenta

Nada melhor do que rolar uma identificação quando você chegar. Eu lembro que uma vez eu fiz um processo em uma empresa de chicletes, balas. Eu não lembro o nome, mas ela é roxa, né? E eu lembro de uma amiga que fez comigo esse processo, e olha que legal, ela foi de roxo. Calça preta e tal, mas camiseta roxo. E aí ela ganhou muitos pontos por isso.

E lembro que os entrevistadores citaram ela como um exemplo positivo. Então nada melhor por exemplo do que você ir no Google, e não ir de terno e gravata, sabe? Tente estudar o dress code da empresa que você vai visitar. Isso pode não ir contra você, mas às vezes pode te dar muitos pontos para sair na frente das pessoas, certo?

Espero que você tenha gostado do vídeo de hoje, compartilhe essa dicas com seus amigos que ainda não conseguiram um emprego, ou, pra você que está em na empresa, mas não está muito satisfeito, certo? Então espero que você tenha gostado do vídeo. Tchau!

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=bstb-3xuTq4>

Anexo B - Google

Como se comportar na entrevista de emprego

Confira dicas de um especialista em seleção sobre como se comportar em diversas situações de uma entrevista de emprego

Você foi selecionado para a tão esperada entrevista! Revisou seu CV, imprimiu uma cópia para entregar ao entrevistador, está vestido(a) adequadamente, estudou sobre a empresa e revisou mentalmente as principais perguntas que precisa saber responder. Agora, só falta um detalhe: **como se comportar na hora da entrevista**. Devo cumprimentar o entrevistador formal ou informalmente? Posso gesticular? Saio falando tudo para mostrar preparo ou espero o entrevistador perguntar?

A redação do Guia da Carreira foi conversar com um **especialista em entrevistas de seleção** para responder a essas dúvidas. Júlio Jota é gerente para TI e Vendas da consultoria especializada em recrutamento Page Personnel e explicou como se comportar na entrevista de emprego, com dicas que valem para qualquer área ou posição. Confira dez dicas a seguir!

1. Pontualidade

É básico, mas não custa reforçar: programar-se para chegar no horário combinado para a entrevista é fundamental. Mas e se algo der errado? O que fazer se acontecer algum imprevisto e você não conseguir chegar na hora? Melhor desistir ou chegar atrasado mesmo sem falar nada?

Júlio conta que os entrevistadores sabem que contratempos podem acontecer, principalmente nos grandes centros. A dica é **avisar com a maior antecedência** possível que vai atrasar (vale para pequenos e grandes atrasos), demonstrando cuidado e respeito com o entrevistador. “Essa atitude também vai ser avaliada”, explica.

2. Esperando na sala

Seja na recepção ou na sala onde acontecerá a entrevista, não precisa parecer um robô: sente-se confortavelmente, mas sem exageros! **O corpo fala** e, nessa hora, você quer demonstrar interesse e energia.

Fique bem acomodado e confortável, sem parecer que está jogado no sofá da sua casa. E por mais que a ansiedade com a entrevista seja grande, fique sentado(a). Andar de um lado para o outro, bater o pé ou roer as unhas são atitudes que não vão ajudar em nada, além de demonstrarem pouco controle emocional.

3. Chegou o entrevistador

Você está sentado na sala de entrevista e chega o entrevistador. Qual o jeito certo de cumprimentar? Vale um aceno com a cabeça? Um “oi” discreto, para manter a distância e não parecer animado demais?

A dica do nosso especialista é bem objetiva: **“Sempre levante quando o entrevistador entra.** Quando o candidato não se levanta, isso pode ser interpretado como falta de empatia ou de educação.”

Levante-se e cumprimente o entrevistador com um aperto de mão firme (não precisa esmagar a mão, mas não vale aquele aperto de mão frouxo e desanimado). Júlio explica que o entrevistador quer sentir “uma energia positiva, um sinal de que o candidato está feliz por aquele momento.” Portanto, na hora de cumprimentar o entrevistador, mostre um sorriso, uma fisionomia aberta e receptiva, olhe no olho e crie uma conexão com a pessoa que vai conduzir a entrevista.

4. Estou nervoso(a). Posso dizer isso para o entrevistador?

“Dependendo da posição, se o candidato estiver muito nervoso já pode estar fora do processo”, comenta Júlio. Ele explica também que normalmente os entrevistadores tentam deixar o candidato à vontade pelo menos uma vez. Caso pergunte “Você está nervoso?” (e você estiver), pode dizer que está um pouco,

mas não estenda o assunto nem ache que com isso tem uma desculpa para agir de qualquer jeito. A chave aqui está em procurar se recompor rapidamente e mostrar que tem **controle emocional**.

5. Durante a conversa

Como agir durante a entrevista? Mostrar que está preparado e seguir seu próprio roteiro ou contar com o imprevisto e pensar no que deve ser respondido somente quando for perguntado?

De acordo com Júlio, nem uma coisa nem outra. O melhor é demonstrar que está **aberto e preparado**, mas deixar o entrevistador conduzir a conversa e ter flexibilidade para se adaptar. E o jogo de cintura vale também para o estilo da conversa.

Se as perguntas se tornarem mais agressivas e desafiadoras, mantenha a calma e responda objetivamente. Pode ser que o entrevistado esteja testando como você se comporta sob pressão. E se o entrevistador for para o outro extremo, chamando você pelo apelido, usando gírias e parecendo estar bem à vontade, a dica do especialista é adaptar-se sem virar “amigo íntimo”. Você pode sorrir, mas continue a chamar o entrevistador pelo nome e evite palavrões, mesmo que o entrevistador os use.

Ao falar sobre sua experiência, Júlio recomenda “começar **do macro para o micro**”, demonstrando ter uma linha clara de raciocínio. Você pode, por exemplo, começar falando brevemente o que a empresa faz e em qual setor da economia atua. Em seguida, fale em qual departamento trabalhou, qual sua função e, então, qual foi o seu diferencial. Imagine que está respondendo a estas perguntas básicas: O quê? Como? Por quê? Qual o resultado?

Exemplificar com números e resultados qualitativos também conta pontos nessa hora e Júlio avisa que “se não for pedido, não é preciso levar apresentações e relatórios”.

6. Será que vai dar tempo de falar tudo?

Na dúvida, **pergunte**. “Caso o entrevistador não fale quanto tempo vai durar a entrevista, é inteligente o entrevistado perguntar quanto tempo ele tem. Sabendo a regra do jogo, fica mais fácil adaptar o discurso ao tempo disponível”, recomenda Júlio.

7. Posso gesticular?

Durante nossa conversa com o especialista em recrutamento e seleção, as expressões “**naturalidade**” e “**bom senso**” surgiram várias vezes. “Um dos segredos da comunicação como um todo, e que vale para uma entrevista, é a naturalidade. Você não pode tentar ser uma coisa que não é, senão já começa mal. O entrevistador vai perceber isso”, avisa Júlio.

Ele diz que é positivo gesticular, demonstrar emoção na hora certa, mostrar que sente orgulho do que conquistou. O segredo é equilibrar naturalidade com bom senso, sem exagerar.

8. Pega bem fazer perguntas no final?

Júlio comenta que fazer algumas perguntas sobre a vaga e o momento da empresa (caso o entrevistador não tenha comentado) mostram que o candidato está interessado. Perguntas como quais são os desafios daquela oportunidade, se é uma posição nova ou reposição de alguém que saiu e quais os próximos passos do processo podem pegar bem.

Já perguntas básicas sobre o que a empresa faz (espera-se que o candidato saiba), ou indagar sobre salário e benefícios antes mesmo de saber se foi selecionado não pegam nada bem.

E perguntar como foi seu desempenho na entrevista? Nesse caso, Júlio recomenda cautela. Perguntar “E aí, você acha que eu fui bem?” denota insegurança e vale, no máximo, para quem está disputando uma vaga de estágio.

Mas perguntas específicas sobre a seleção estão liberadas. Você pode, por exemplo, dizer ao entrevistador: “Não sei se você pode comentar, mas gostaria de um feedback seu com relação à vaga, queria entender se o meu perfil se encaixa na posição”. Nesse caso, Júlio reforça que é importante aceitar a resposta e agradecer, sem fazer justificativas ou insistir.

9. O que dizer na despedida

Ufa, acabou a entrevista!

Será? Lembre que a sua postura está sendo avaliada do começo ao fim e não custa nada ser educado(a). Júlio recomenda despedir-se do entrevistador com

o **mesmo cuidado do início**: “cumprimente firme, olhe no olho e agradeça pela oportunidade”.

10. Dicas Bônus: Chiclete, celular e outras escorregadas

“Não ir para a entrevista de qualquer jeito, encarar a conversa como um momento especial e estar ali por inteiro, de corpo e alma” são algumas das recomendações gerais do especialista sobre como se comportar na entrevista de emprego. Júlio cita mais algumas:

- **Desligue o celular...**

... e esqueça que ele existe. Se tiver um caso muito especial, avise o entrevistador logo no início. Diga, por exemplo: “Posso pedir um favor? Estou com um problema com meu filho, ele está no hospital, e talvez eu precise atender o celular. Tudo bem?”

Esqueceu de desligar e o celular tocou no meio da entrevista? Não precisa entrar em pânico. Júlio avisa que não é por causa desse incidente que o candidato será eliminado e diz como lidar com a situação: “Desligue o aparelho imediatamente, peça desculpas e aja com naturalidade, como se não tivesse acontecido.”

- **Chicletes, piercings e tatuagens**

Na opinião de Júlio, é melhor tirar os piercings e evitar mostrar as tatuagens na entrevista. E avisa que mascar chicletes nunca pega bem, nem para vagas em lugares mais informais.

- **Aparência**

Outra dica básica que não custa lembrar é cuidar da aparência. Júlio resume: “não use muito perfume, esteja com os dentes escovados, de banho tomado e bem vestido”.

Veja também: [5 perguntas que você precisa saber responder na entrevista de emprego](#) Gostou das dicas? Conte para a gente nos comentários!

Fonte: <https://www.guiadacarreira.com.br/carreira/emprego/como-se-comportar-na-entrevista-de-emprego/>

Anexos C

Anexo C – Youtube

Título do vídeo: 3 Ações que farão você ser mais valorizado no trabalho!!!

289854 visualizações – 01/12/2016

Canal: Seja Alta Performance – 7.160 inscritos

Legenda do Vídeo:

“Neste vídeo eu compartilho com você 3 ações que vão te ajudar a ser valorizado, a ser reconhecido onde você está e com isso, aumentar o seu valor para que o mercado te veja e faça com que você cresça e conquiste seus objetivos. Se você gostou desse vídeo, não deixe de deixar o seu like e de compartilhar com seus amigos! Marcos Freitas é executivo de alta performance com 4 formações internacionais em Coaching, palestrante e apaixonado por mudanças que chegam para impactar de forma positiva!”

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=VdwuRMRzLBM>

Descrição Imagética:

O vídeo apresenta um homem branco com roupas sociais em um escritório que contém computadores, cadeiras executivas e materiais de escritório.

Transcrição:

Fala galera! Beleza? Aqui é o Marcos.

Nesse momento aparece a legenda: Marcos Freitas; Diretor da Alta Performance

... e eu tô aqui pra trazer pra você 3 ações que vão fazer que você se valorize mais no mercado profissional.

- Mas marcos, por que é que tu tá falando tanto de valorização no mercado profissional?

- Eu acredito verdadeiramente que todo sonho pessoal, que tudo que eu queira desenvolver na minha vida, ele passa pela minha vida profissional. Eu acredito que o teu sonho, que o meu sonho de viajar, conquistar mais, ajudar nossas famílias, ser exemplo para nossos filhos, tudo isso passa pela minha vida profissional.

E aqui nesse vídeo eu vou te trazer 3 sacadas para que você consiga ser o mais valorizado e reconhecido aonde você está, e com isso ser reconhecido para que o mercado te veja e te valorize, e faça com que você cresça e atinja esses sonhos objetivos .

A primeira é seja sempre uma pessoa disponível

Nesse momento aparece a legenda: seja disponível

Seja aquele cara que a empresa quando pede alguma coisa, você é o primeiro a levantar a mão. E isso é muito bacana porque na minha experiência como gestor eu vi inúmeros casos de pessoas que eram as primeiras a levantar a mão, e sempre que pensávamos em gestão, essas eram as primeiras pessoas que a gente lembrava. Eu tenho um exemplo meu de início de carreira, que o meu gestor pediu que nos fizéssemos uma coisa, eu e o restante lá da equipe, e varias pessoas não fizeram porque aquilo não era função delas. E o simples fato de eu ter feito, me gerou um conhecimento, me gerou uma visão diferente por parte do gestor. Então uma grande sacada pra ter valorização é você ser disponível, você ser uma pessoa acessível. As empresas, o gestores valorizam muito profissionais que estão abertos e a se doar, estão ali sempre de prontidão quando a empresa precisa.

A segunda é “*Cerque-se de pessoas do bem*”. Em toda a empresa e em todo segmento existem diversos tipos de pessoas: aquelas que lamentam, aquelas que reclamam, e aquelas que estão focadas em vencer. Então uma grande dica que você se cerque dessas pessoas, se junte às pessoas do bem da tua empresa, as pessoas que falam bem da tua empresa, as pessoas que querem o bem da tua empresa. Junte-se daquelas pessoas que podem somar a você. Eu tenho um caso na minha carreira também de um colaborador, não vou citar o nome dele, mas ele era vendedor e eu era gerente da empresa. Entre a gente tinha um supervisor e ele como vendedor.

E todo evento social esse vendedor, ele andava com os gerentes. No almoço eles estava conosco, no happy hour ele nos acompanhava, ele pedia pra participar de reuniões de gerência, e naturalmente na primeira oportunidade que surgiu para um novo gestor, nós demos essa vaga pra essa pessoa porque já estávamos habituados com ele no nosso ambiente. Isso parece ser simples, mas vai fazer toda a grande diferença. Isso se chama contágio social, é você estar perto de pessoas que somam, que agregam, que colocam isso pra frente.

Nesse momento a câmera troca de ângulo, e aparece uma frase desenhada na parede/vidro: “Se não houver vento, reme”

E se você pensar rápida, então você vai ver que isso não é tão comum, geralmente as pessoas se cercam das pessoas que gostam de reclamar, da fofquinha, de coisas que não somam na tua carreira.

Nesse momento, a câmera dá um zoom ao rosto do apresentador, agora mais próximo que na primeira cena.

Então a sacada é: cerque-se de pessoas que estão juntos de você, de pessoas que te colocam pra frente.

A câmera volta ao ângulo inicial

E a terceira e principal é “*Entregue Resultados Acima do Esperado*”. Tem um exemplo que eu costumo dar muito nos meu treinamento que ele ta ligado a fórmula 1. Todo mundo aqui conhece o Michael Schumaker e o Rubens Barrichelo. Eles corriam no mesmo campeonato, na mesma escuderia que era a Ferrari, eles tinham o mesmo concorrente, o mesmo carro, a mesma roupa, os mesmos patrocinadores, a mesma roupa, e quem foi campeã mundial 7 vezes do mundo? Essa você sabe, Michael Schumaker.

Então seja lembrado como o cara que conseguiu vencer. Então eu te pergunto, hoje dentro da tua empresa, dentro do teu segmento. Você médico, dentista, advogado, contador, você é visto como o cara Michael Schumaker ou como Barrichelo? É visto como o cara que entrega muito resultado, que é um vencedor, que vence e conquista novos resultados ou é visto como aquele que sempre é visto como alguém que ta se lamentando de algo que deu errado. Escolhe ser Schumaker, escolher ser cara que venceu. Segue essas dicas, segue à risca e você vai ver a sua carreira progredindo, afinal, lembrado um pouquinho pro começo do vídeo, eu acredito que toda a minha satisfação pessoal, como homem, como marido, como pai, como executivo vai passar pela qualidade da minha entrega profissional. Só que eu serei o piloto dela. A minha empresa, a minha carreira vai ser o carro, mas que tem o poder de acelerar, quem tem o poder de frear, de entrar bem ou mal nas curvas ou escolher o lado que eu vou, sou eu. Então escolhe ser um profissional de alta performance, investe em você, vem com a gente para que você já entre aí no ano de 2017 crescendo absurdamente e sendo valorizado.

Gostou? Toca pra frente, curte, comente, compartilha, faça com que mais pessoas tenham uma visão mais abrangente do que é ter alta performance profissional. Ta ok?

Beijo, abraço, fica com Deus e não esquece que tudo muda se você mudar. *Queira, ouse, tente! Tchau! Inscreva-se*

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=VdwuRMRzLBM&t=26s>

5 macetes comprovados para parecer mais competente

Veja alguns fatores que nada têm a ver com técnica mas que pesam na percepção sobre a competência de uma pessoa

Por **Camila Pati**

access_timePublicado em 30 jul 2016, 06h00

- 1. Aspectos inusitados que fazem a diferença



Parecer ser é tão importante quanto ser, de fato, competente. **Linguagem corporal**, postura e algumas atitudes contribuem para que uma pessoa tenha, por exemplo, o que os cientistas chamam de presença executiva, um fator que ajuda um profissional a ser promovido. **Pesquisas** científicas mostram a influência de fatores nada relacionados a habilidades técnicas na percepção de competência que as pessoas têm, instantaneamente, umas das outras. Confira, navegando pelas imagens (, algumas delas.

2. Imagem de perfil mais distante



Escolha uma foto de perfil em redes sociais profissionais, como o LinkedIn, em que esteja a 1,3 metro de distância. Este posicionamento na hora de tirar a foto contribuiu para que homens fossem considerados mais competentes, confiáveis e até atraentes do que quando eram clicados a 45 centímetros de distância da lente. As pesquisas que revelaram este fator de influência na percepção social podem ser conferidas no [Public Library of Science \(PLOS\)](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0156501).

3. Pedir conselhos



A percepção de competência é maior em pessoas que pedem conselhos. Um estudo [publicado em 2015](#) e realizado por pesquisadores da Harvard Business School e da Wharton School faz cair por terra o mito de que pedir ajuda é sinal de incompetência. O nível de dificuldade da tarefa para a qual há o pedido de auxílio, o egocentrismo e a competência da pessoa requisitada para ajudar são os fatores que moderam essa percepção, de acordo com o levantamento. As pessoas consideram mais competentes aqueles que requisitam conselhos quando a tarefa é difícil, quando a ajuda é pedida pessoalmente para elas (egocentrismo) ou para experts no tema.

4. Falar mais rápido



Pesquisa da Brigham Young University mostra que a velocidade do discurso afeta a percepção de uma pessoa sobre um indivíduo. No estudo, 54 tipos de vozes foram gerados por computador. Cada um teve seu ritmo modificado e apresentado a juízes ora mais rápido, ora mais vagaroso. Os participantes precisavam julgar cada um de acordo com adjetivos ligados a benevolência e competência. O levantamento estatístico revelou que a percepção em relação à competência se alterava muito mais de acordo com a velocidade da fala do que o julgamento sobre a benevolência

5. Não parecer muito caloroso



Pesquisa com 80 universitários dos Estados Unidos investigou julgamento social em duas dimensões, competência e afetuosidade.

O levantamento, publicado pelo [Journal of Experimental Social Psychology](#), mostrou que quanto menos caloroso mais competente e vice-versa, segundo a percepção imediata das pessoas.

6. Raspar a cabeça, para homens, ou usar maquiagem, para mulheres



Um estudo realizado pela universidade da Pensilvânia mostra que homens que raspam o cabelo podem ter vantagens nos negócios, por conta do visual. A pesquisa, divulgada em 2012 pelo The Wall Street Journal, revelava que o estilo aumentava a percepção de dominância. Durante o levantamento o professor responsável - Albert Mannes (adepto do cabelo raspado) - mostrava fotografias das mesmas pessoas nos dois estilos: natural ou cabelo raspado (por meio de um truque digital na imagem). Já para as mulheres, um truque visual simples é usar maquiagem, segundo estudo da Harvard University de 2011. Para a pesquisa, foram convidados 250 adultos que olharam para fotos de 25 mulheres com quatro tipos de visual: sem nada, um pouco de maquiagem (estilo natural), um pouco mais de pintura (estilo profissional) e bem mais maquiadas (estilo chamado de glamuroso). Aquelas que estavam com esse último visual foram “julgadas” mais competentes do que quem apareceu de “cara lavada”.

Link: <https://exame.abril.com.br/carreira/5-macetes-comprovados-para-parecer-mais-competente/>

ANEXO D

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO SUJEITO DE PESQUISA

Gostaríamos de convidá-lo(a) a participar deste projeto de pesquisa de mestrado que se propõe a verificar quais são os critérios que alguns recrutadores da cidade de São Paulo utilizam para selecionar, contratar ou encaminhar candidatos para emprego, além de buscar avançar nas percepções que esses profissionais têm sobre seu próprio trabalho, e sobre sua visão da meritocracia.

Os dados para o estudo serão coletados através de entrevistas gravadas, pautadas em conversação com alguns tópicos a serem dialogados.

Tanto o instrumento de coleta de dados quanto o contato interpessoal para a pesquisa oferecem riscos mínimos aos participantes.

Em qualquer etapa do estudo você terá acesso ao Pesquisador Responsável para o esclarecimento de eventuais dúvidas (no telefone abaixo), e terá o direito de retirar-se do estudo a qualquer momento, sem qualquer consequência ou prejuízo para você. Será garantido o sigilo das informações coletadas, bem como a privacidade e a confidencialidade das questões respondidas, sendo resguardado o nome dos participantes (apenas o Pesquisador Responsável terá acesso a essa informação) e a identificação do local da coleta de dados.

Caso você tenha alguma consideração ou dúvida sobre os aspectos éticos da pesquisa, poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável.
Desde já agradecemos a sua colaboração.

Declaro que li e entendi os objetivos deste estudo, e que as dúvidas que tive foram esclarecidas pelo Pesquisador Responsável. Estou ciente que a participação é voluntária, e que, a qualquer momento tenho o direito de obter outros esclarecimentos sobre a pesquisa e de retirar-me da mesma, sem qualquer consequência ou prejuízo.

Nome do Participante de Pesquisa: _____

Assinatura do Participante de Pesquisa: _____

Declaro que expliquei ao Sujeito de Pesquisa os procedimentos a serem realizados neste estudo, seus eventuais riscos/desconfortos, possibilidade de retirar-se da pesquisa sem qualquer consequência ou prejuízo, assim como esclareci as dúvidas apresentadas.

São Paulo, _____ de _____ de 20 ____.

Cristina Gonçalves de Abrantes
Telefone (11)96395-4679

ANEXO E

Pauta Para Conversação com Recrutadores

A ideia é fazer a pergunta disparadora para que o entrevistado se sinta à vontade na relação com a pesquisadora, que procurará demonstrar interesse pelo que o participante tem a contar sobre seu dia a dia.

Conforme for sendo disponibilizado na fala do entrevistado, a pesquisadora abordará as temáticas sugeridas nessa pauta, ainda que seja necessário mudar algumas palavras, mudar a ordem, ou buscar temáticas espontâneas.

A) Dados pessoais:

-Nome

-Data de nascimento

-Formação (caso houver)

-Quanto tempo trabalha como recrutador(a) e com que tipos de vaga.

B) Pergunta disparadora:

- Como é seu cotidiano como recrutador(a)?

C) Promovendo a meritocracia

- Como você faz para identificar o melhor candidato para vaga em aberto?

- Quais são os critérios que fazem você selecionar um candidato em detrimento de outro?

- O que você mais valoriza em um candidato? E o que é inaceitável?

- Quais são as competências triviais no mercado de trabalho.

D) Sofrendo a meritocracia

- Quais são os principais desafios que você encontra em seu cotidiano profissional?

- Como funcionam os prazos e metas em seu trabalho?

- Como você foi selecionado para a vaga que você ocupa hoje?

E) Os sentidos

- Como você se sente e o que pensa sobre a meritocracia estabelecida em seu cotidiano
- Como acha que isso repercute na sociedade, na vida das pessoas, e nas perspectivas de carreira delas?
- Na sua opinião, qual é o papel do recrutador?

ANEXO F - Indicadores Entrevista 1

Núcleo: A dialética do “Sentimento de Competência”

Indicador A) “Não é fácil”

- 1 - É bem corrido também.
- 2 - Meu dia a dia é BEM dinâmico.
- 3 - Dez minutos pra gente é muito importante no recrutamento e seleção.
- 4 - Às vezes eu fico sobre pressão quando eu tenho uma vaga que eu não to encontrando candidato
- 5 - Agora tem empresas que dificultam o processo, porque tem uma cultura engessada, de repente tem uma cultura familiar que tem que ser daquele jeito, e acha que tem que continuar desse jeito. Então é bem complicado. A gente como recrutador tem que atender o cliente da forma que ele quer. Então se ele quer X, a gente tem que dar X pra ele
- 6 - Sim, não é só a expectativa do cliente, né? É expectativa da empresa também, porque eles vão te cobrar. Então a cobrança é que a expectativa fique em cima de você.
- 7 - Porque assim, o cliente está pagando o serviço, ele está pagando a consultoria e ele não está tendo o produto que ele quer. E aí fica frustrante pra nós também, porque a gente se cobra também. De conseguir esse candidato, um bom candidato. As vezes a gente não consegue e é um pouco frustrante.
- 8 - Porque assim, primeiramente eu entendo que o cliente pede o serviço de consultoria porque ele sabe que não é fácil, senão ele faria por ele mesmo (...) A gente tem que levar alternativas para esse cliente. Mas tem cliente que é inflexível.
- 9 - Só que o processo de recrutamento e seleção é muito complexo. Desde a solicitação da vaga até você entender a vaga, requisitos, um pouco da cultura da empresa, entender os valores e os requisitos da empresa, encontrar um candidato que seja adequado a cultura dessa empresa, que tenha os conhecimentos da vaga, abrir essa vaga, recrutar candidatos, chamar pra entrevista.

10 -Essa questão de conseguir ou não conseguir faz parte. A gente sempre quer conseguir entregar o melhor possível, mas às vezes a gente tem que entender que não vai acontecer. A gente tem que levar isso como aprendizado

11 -Então caiu muito, mais de 90%. Mesmo assim, essa (poucas) vagas são pra começar daqui 30 dias ainda.

12 -Fica pra essa questão da vaga e também a questão do nosso emprego. Porque se não tem vaga não tem trabalho, não tem por que estar ali., e tem empresas que agora não tem vaga.

13 - Me dá uma insegurança porque você não sabe o amanhã. Porque a empresa está fazendo máximo possível pra não te demitir. Férias coletiva, suspensão de contrato. Mas se isso continuar até agosto eu não sei. Não sei pra onde vai. Porque assim, vaga não ta entrando. Se vaga não entra você não tem recurso, capital. Não tem como manter a empresa, não tem como. Aí você fica na incerteza , porque assim, por mais que “ah, mas seu perder esse emprego eu posso ir pra outro”. Por mais que a gente esteja no recrutamento e seleção, ta bem difícil aparecer. E o que aparece tem mais de 500 candidatos. Então o que aparece está sendo muito concorrido.

Indicador B) “Eu gosto de desafio”

1- Acho que você tem que tirar do que aconteceu de negativo algo positivo. Tem que melhorar: Por que eu não fui bem nesse processo? O que poderia ter melhorado ou sido diferente. Os processos que eu não tenho um resultado positivo eu procuro tirar isso. Procuro melhora, enfim. (...) Faço cursos por exemplo, vou trás de informação, me especializar porque não posso ficar nesse *gap* não.

2 -E assim, eu gosto de desafio na verdade, mas tem as vagas que fogem da gente, principalmente no recrutamento. Então assim, cai muita vaga na semana com um prazo muito curto, e você tem que correr. E às vezes você sente assim “será que eu não vou dar conta”, “será que eu vou conseguir”, Você se cobra muito nisso. Eu me cobro muito nessa questão. E aqueles processos que eu não consigo entregar são exceção, mas isso acontece. O sentimento é de a gente estar ali muito próximo.

3 - Eu tive que mudar da mesma forma porque era um banco de dados. É aquela questão de arriscar um pouco também, você sair fora da caixa. Se tudo no padrão hoje, se não se pensar fora, com alternativas, fica muito difícil nosso trabalho também.

4 - Porque em uma empresa pequena eu não posso ficar esperando por exemplo a autorização de uma diretora se eu posso fazer. A gente tem que fazer acontecer pra acontecer o processo

5 - Olha, eu tenho sentimentos positivos, é bom, porque acredito que se isso não tivesse acontecendo as pessoas me veriam como alguém que não tem competência, que não tem capacidade para fazer. Então eu tenho um sentimento de competência. Se a coisa está acontecendo é porque eu acredito no meu trabalho, então isso me dá um sentimento de competência.

Indicador C: Satisfação e Frustração

1 - É uma linha muito tênue entre a satisfação e a frustração que se tem no recrutamento e seleção. A satisfação de entregar no prazo, e a insatisfação de você não conseguir fazer nada, ou da forma que o cliente queria. Então a satisfação e frustração é algo bem presente no recrutamento e seleção.

Núcleo: A Dialética da Responsabilidade Individual

Indicador A) As pessoas precisam se preparar mais

A1) Preparação dele (entrevistado)

1 - “Mas o que esse cara está falando?”. A gente fica um pouco perdido. Então eu vejo como está a minha atualização, o seu conhecimento. Esses cargos que estão surgindo agora eles são uma tendência. A tecnologia não para. Então o que eu vejo de desafio hoje é realmente estar atualizado, estar acompanhando essa fase da tecnologia.

2-Confesso pra você que é complicado, porque assim. (...) Porque por exemplo, se algo não está dando certo, não está dando por quê? Não adianta você só falar: ah, porque o candidato não tem interesse na vaga”. A gente tem que ir atrás, demonstrar isso com números e relatórios

4-Às vezes não dá pra você reprovar um candidato só pelo currículo (...) Às vezes quando você está muito necessitado de um candidato vale a pena você arriscar um currículo que não tem muita informação

5-Tem no inglês, mas pessoa coloca intermediário, mas ela nem tem intermediário, ou básico. Aí meio que quebra você

6- Se é marcar pra vir uma pessoa às 10h, e a pessoa não aparece. Ela pode dizer pra você que está precisando muito da vaga, ela não aparece e não justifica o porquê. Isso dificulta muito nosso trabalho no recrutamento e seleção (...) Isso acontece bastante, essa falta de comprometimento. Então nosso trabalho é muito complexo.

7 - Mudou bastante, tem muitos candidatos que estão se candidatando na vaga nesse momento, porque está com medo do que vai acontecer. E em contra partida também tem muita gente sendo desligada querendo colocação nova. Mas aí foge um pouco, porque dessa pessoas que querem ser recolocadas, de repente, eu não tenho vaga pra elas.

A2) Preparação do Candidato

1-Então tem muitas pessoas hoje que, como que eu posso dizer, precisam se preparar mais, precisam se atualizar mais, ver o que está acontecendo mercado.

2- As pessoas devem se preparar um pouco mais e é isso porque tem muita gente desempregada também, né? Não tem um bom currículo às vezes.

3- É muito cru isso, muito pouco, e às vezes ele nem coloca a informação (...)Tem currículo pobre (...) Então muita gente perde a oportunidade porque não tem um currículo bem feito.

4- Ter atenção pra buscar informação, que informação na internet pra você fazer um bom currículo não falta. Falta realmente a pessoa ir atrás, ver o que o mercado está pedindo no currículo e colocar boas informações também.

5-Às vezes é por falta de disciplina do candidato mesmo, “ah, eu não vou fazer, estou com preguiça, não quero fazer cadastro, não acho legal fazer cadastro”

6-Exatamente, pra você entender como que é. É assim, bem dinâmico. E essa questão de fazer o currículo, tem candidato que não faz cadastro, isso faz a gente perder muito tempo.

7 - nem sempre esses dez milhões de desempregados tem a capacidade que atende a vaga, atende os requisitos, sabe.

Indicador B: Eles escolhem onde vão trabalhar

1-Hoje o pessoal das área de tecnologia, eles escolhem aonde vão trabalhar.

2-E aqueles profissionais que estão na área estão muito bem empregados, como eu disse. Eles escolhem onde vão trabalhar

3-É um desafio que eu vejo pra muitas empresas, que tem processo aberto para área da tecnologia da informação, que falta profissional pra área. É muito difícil, encontrar esse profissional. Como eu te disse, são profissionais que estão escolhendo onde trabalhar.

4- Eles realmente negociam, eles tem 5 propostas e podem escolher o valor mais alto. E não é só salário hoje. Isso é algo que também dificulta nosso trabalho. Os profissionais não estão vendo só salário, eles vão ver a empresa, quem trabalha nessa empresa, quais são os benefícios, qual é a flexibilidade que essa empresa oferece. Isso se torna um desafio pra gente também.

5- Mas tem pessoas que vão escolher ou não se vale a pena trabalhar nesse lugar, se o salário vale a pena ou não.

Núcleo: A dialética do papel do recrutador

Indicador A: Motivação para trabalhar

1-De repente entrar no mercado de trabalho, ter seu primeiro salário, poder ajudar os pais

2-Cada pessoa é um sujeito único (...) você está entrevistando uma pessoa que quer conseguir um emprego, Mexe muito com a pessoa, ela ta ali, ela está procurando, está necessitando de um emprego.

3-Lembro que eu estava desempregado há um mês e eu não podia ficar desempregado de forma alguma porque eu tinha conta pra pagar

Indicador B) O papel do recrutador

1-Porque o papel do recrutador é o intermediador de sonhos. Porque como eu te disse tem muita gente que sai de casa pensando” essa vaga vai ser minha, eu preciso dessa vaga, eu preciso trabalhar”. O estagiário “Eu quero meu primeiro emprego, eu tenho que dar uma alegria pra minha família”. Então, o papel do recrutador, além de selecionar o candidato exato pra vaga, ele também é um intermediador de sonhos. Aí eu vejo meu papel não só de entrevistar, mas também de ajudar sempre que possível.

2-De repente uma pessoa que eu entreviste hoje ela pode ser meu gestor futuramente, Então a gente tem que tratar as pessoas muito bem.

3-Mas foi mais legal porque no dia da admissão ela foi até minha mesa e me abraçou. Era aquele abraço que ela realmente ficou emocionada “Obrigada por tudo, eu agradeço muito”

Indicador C) Eu tento ajudar

1-Eu tenho que entender primeiro com a pessoa se ela está bem. De repente ela está passando por problemas fora, e eu tenho que entender se ela está bem.

2-Geralmente são pessoas muito boas, tem um potencial, mas de repente ficava travada na dinâmica de grupo. Aí eu tentava muito mais ajudar do que eliminar do processo.

3-Ficavam na dúvida, ficavam com medo. E tinha muita candidato que eu via potencial, mas ficava travado na dinâmica de grupo. Aí eu chamava no individual, tentava entender um pouco mais, tentava dar algumas dicas. E deu certo, algumas pessoas foram contratadas

4- Mas assim tem que comprar material, tem que pagar aluguel, então a situação estava SUPER assim, era um momento bem difícil.

5- E foi um momento que eu podia muito bem falar “ó, você tem que pegar pra você e fazer sozinha porque eu não vou poder te ajudar”. Eu poderia fazer isso, mas não, eu tentei ajudar da melhor forma possível assim como ajudei outros candidatos nesse processo.

6- Eu falo assim “ó, tenta mudar isso seu currículo não só pra esse processo, mas pra outros também”. “É legal você trabalhar seu Excel porque não é só essa vaga que está pedindo o Excel, outras empresas vão pedir também”. “Você tem potencial, mas não tem, essa ferramenta, e sem ela vão te eliminar”.

Núcleo: A dialética das Competências

Indicador A) Competências

1-Se é pessoa comunicativa, se essa é uma pessoa flexível, se é uma pessoa que tem bom jogo de cintura, vê se sai bem na conversa, tem uma boa dicção, enfim. São alguns requisitos que a gente tem que levar em conta, não apenas o currículo.

2- Ser uma pessoa flexível uma pessoa que tenha senso de dono na empresa, então uma pessoa, como eu posso dizer, que seja auto motivada. E uma pessoa que tenha estabilidade (ênfase)

3-Formação também. Um médio, uma faculdade, uma pós graduação. Hoje eu vejo que deixou de ser uma exigência pra ser quase obrigatório, por exemplo, ter o inglês. Inglês pelo menos intermediário, avançado, isso depende muito das vagas. Desde um estágio hoje, você já vê que o pessoa está pedindo. Conhecimento técnicos como por exemplo um Excel(...) com pacote Office pelo menos.

4- Postura de líder, postura de líder é chegar, conversar, tentar entender a situação.

5- Com algumas perguntas assim você consegue entender a competências dessa pessoa, se ela é uma pessoa flexível, uma pessoa mais comunicativa, se é uma pessoa empática ou não é, se ele tem uma postura de trabalho em grupo também.

Indicador B) “Entusiasmo é a palavra”

1- O entusiasmo, a motivação, a garra da pessoa.

2- De repente o candidato vai falar assim “ó eu não sei fazer, mas eu quero aprender”. Então você vê potencial nessa pessoa, que ela QUER aprender, ela QUER se desenvolver. Então por exemplo “eu tenho, mas eu não Excel, eu pratico”. Então é aquela pessoa que não tem vontade, tem por que descartar. Mas se tem uma pessoa que quer fazer acontecer, eu já vejo um potencial, é uma pessoa que vale a pena você investir.

3- Mas nos 2 último que eu participei sim, eu fui com o pensamento de que essa vaga ia ser minha, que vai dar tudo certo, enfim(..) Eu acredito que sim (que pensar que a vaga é sua é um diferencial) porque da pra ver que você tem o entusiasmo. De repente você é uma pessoa muito boa, fez uma faculdade top de linha, tem uma experiência legal, um inglês bacana, mas de repente seu entusiasmo está lá embaixo. Fala com aquela vizinha baixa, de repente perde a vaga por isso. Então essa motivação é questão de entusiasmo mesmo. Entusiasmo é a palavra.

Indicador C) “É Inadmissível”

1- Falta de postura (...) A gente leva muito em conta isso nos processos. Agora tem muito candidato que por exemplo, ele chegou atrasado, não se desculpou, não falou nada, chegou vinte minutos atrasado e pra ele está tranquilo. Mas ele não entende que ele está me comprometendo, porque nessa agenda eu tenho outras pessoas pra atender. Então isso pra mim é inadmissível

2-Outra questão, o corpo fala bastante. Então tem gente quer em uma entrevista está todo largado na cadeira, está falando pra dentro, falando baixinho, é difícil você entender.

3-Outra coisa também que é inadmissível também é a arrogância, porque assim, tem muitas pessoa que gostam de falar bastante no processo, não gostam de escutar, pra ele é o dono da razão, então pra mim isso é um pouco inadmissível em alguns processos.

Extra: 'Meritocracia: infelizmente isso não tem'

1- Então onde eu trabalho infelizmente isso não tem. Essa questão de plano de carreira, de meritocracia isso não tem. Porque assim, onde eu trabalho é uma empresa pequena que vem de uma estrutura familiar. Então eu não tenho muito pra onde ir lá, nessa questão de meritocracia. Eu acredito que deverão existir sim. É algo que todas as empresas deveriam adotar essa questão de meritocracia, mas onde eu trabalho infelizmente não tem (...) Sinto falta, é algo que já está até nos meu planos a questão de procurar novos ares, procurar novos desafios. A questão de não ter meritocracia na empresa, por não ter um plano de carreira.

2-Então assim, essa questão de meritocracia dentro do que eu faço hoje não tem. Então eu não vou poder te ajudar nessa questão.

ANEXO G - Indicadores Entrevista 2

Núcleo: A Dialética do Papel do Recrutador

Indicador A) Tarefas

1. Alinhar as expectativas tanto com o candidato, quanto com o gestor.
2. A conversa com o gestor (...) vai formar o filtro que eu vou fazer, o que eu vou usar pra buscar os candidatos.
3. Mas eu já usei ferramentas pagas(...)e aí dá pra filtrar e fica muito mais fácil pra achar o profissional.
4. Aí a gente tem que usar os filtros do currículo.
5. Entender de fato quais são as expectativas daquele candidato, e de fato se aquelas expectativas vão ou podem ser atendidas a médio prazo.
6. Identificar se aquele pessoa realmente está comprada com a ideia, qual é sua real motivação pra entrar com a gente.
7. Então é muito mais entender qual é a motivação da pessoa, o momento da vida dela, e fazer um paralelo com a expectativa da empresa pra alinhar isso com eles.
8. Eu entevisto NO MÁXIMO dez candidatos, e teve o que? Muitos candidatos.
9. Eu não, eu já cheguei a conduzir 38 vagas ao mesmo tempo, é muita coisa, sendo que você vai entrevistar pelo menos uma hora o candidato, então é muita coisa.
10. Prazo: sempre é pra ontem a vaga, sempre quando você apresenta a vaga, geralmente a gente dá um prazo de duas semana pra apresentar candidato.
11. E também, porque a gente costuma fazer a entrevista de desligamento. Porque eu não trabalhei só como recrutadora, eu sempre fui uma “*businessse partner*”. Então eu acompanhava o profissional sempre na empresa.
12. E aí uma coisa muito minha, que eu faço em paralelo, de oferecer o serviço de consultoria do currículo, pra pessoa pode montar o currículo dela de forma tentativa, colocar as palavras chaves, etc.

Indicador B) Papel Afetivo

1. Eu acho que a gente está fazendo uma coisa que é muito importante e vai afetar a vida de uma pessoa.
2. A gente ta mexendo com a vida de alguém, sabe? Então a gente tem uma responsabilidade em relação a isso.

3. Então a pessoa cria uma expectativa, ela muda a vida dela pra entrar naquele emprego, então a gente se sente muito responsável por isso.
4. E aí quando eu consegui entender que o meu propósito é fazer diferença na vida das pessoas, eu consigo enxergar que com recrutamento você consegue fazer diferença na vida das pessoas, elas não estão entrando em um trabalho só pra ter dinheiro, elas tem sonhos.
5. E na hora que ele sai a gente faz a entrevista de desligamento, e é super frustrante pra gente ouvir eles falarem sobre essas decepções, e a gente não poder fazer nada. Mas faz parte, eu aprendi a lidar com isso.
6. Porque era um ambiente muito hostil, então quando você conseguia fazer uma diferença positiva era muito gratificante, então assim, me marcou em tudo.

Indicador C) Eu sou uma pessoa muito “pessoas”

1. Eu acho que eu sou uma pessoa muito, muito “pessoas”.
2. Mas eu prefiro acreditar que ela está falando a verdade, e não que ela é atriz.
3. E eu acabo ficando amiga delas, principalmente dessas pessoas que eu trabalho junto.
4. Eu tento me colocar na entrevista como um ser humano também, pra pessoa ver que eu sou gente como a gente - Mas tem vezes que não dá, que o santo não bate, eu não consigo criar esse vínculo.
5. Agora o que eu valorizo muito é quando um candidato se coloca de uma forma verdadeira (...)Então quando o candidato se coloca de uma forma humana, né?
6. Seja sincera comigo que eu vou ser sincera com você.

Indicador C) Papel Ético

1. Então a gente precisa ser transparente.
2. Então eu acredito que a gente tenha que ser mais humano.
3. Mas por muito tempo que tive aquilo com um sentimento ruim, como a empresa que me deu o gostinho e tirou, e só depois eu falei, bom , foi bom não ter entrado.

Núcleo: A Dialética dos Vínculos e Motivadores

Indicador A) Motivação e Vínculo com o Candidato

1. Elas não estão entrando em um trabalho só pra ter dinheiro, elas tem sonhos. Então, putz, eu vou conseguir comprar um carro, eu vou conseguir comprar uma casa, uma

viagem, o que seja. Então pra mim é muito prazeroso ajudá-las de alguma forma, conquistar o que elas desejam. Então é isso que me faz brilhar os olhos de alguma forma, participar dessas conquistas.

2. Então é um processo que eu vejo muito mais uma parceria com um candidato, porque eu quero fechar a vaga e ele quer conseguir um emprego, então vamos juntos fazer isso da melhor forma?

Indicador B) Motivação e Vínculo com Gestor/Empresa

1. Isso é um ponto que é importante trazer quando a gente fala de recrutamento e seleção: se a empresa não está comprada com o RH, o RH passa a ser só um processo que tem que ter, só pra dizer que entrevistou.
2. Se você tem a confiança do gestor, você consegue expor pra ele as dificuldades, você consegue falar “olha eu não tenho três candidatos, mas eu tenho um muito bom, você quer já conhecer ele”? Porque isso, quando você tem essa equação, e vai contando pra ele como estão as coisas, a ansiedade dele vai diminuindo também.
3. Ele se sente participando do processo junto com você, então “ah, beleza, eu sei quem ela está entrevistando”, você não some por duas semanas e lá na frente você não acha ninguém. Então fazer a manutenção desse vínculo é importante.
4. Se for desde o começo mostrando o que eu estou fazendo o prazo fica mais flexível.
5. De resto eu acho que as empresas têm visto cada vez a importância de ter pessoas avaliando o candidato antes de ele entrar porque tem uma premissa de contratarem pelo técnico, mas demitir pelo comportamental. Então as empresas que enxergam isso, elas admitem cada vez mais a avaliação comportamental que o RH faz.
6. Eles são super acessíveis, então liga pra falar rapidinho, e as pessoas são muito receptivas também.
7. Os gestores não sabem ser gestores ainda. Eles sabem muito mais de tecnologia, muito mais de TI, então eles estão muito abertos pra ouvir o que eu a gente tem a dizer.

Indicador C) Desmotivação e Vínculo com Gestor/Empresa

1. Eu acho que o mais desafiador é, da mesma forma que eu crio um vínculo com um candidato, eu crio um vínculo com um gestor.
2. Ganhar a confiança do gestor é maior desafio que a gente tem.
3. Eu to dizendo isso porque eu já trabalhei em lugares que a gente só fez a entrevista pra dizer que fez, já que foi uma indicação.

4. Porque senão a gente está ali pra cumprir tabela e não pra atuar de forma construtiva.
5. Eu vou usar uma palavra pesada: politicagem.
6. Agora o que é ruim, é isso, é saber que as pessoas nem sempre vão ser avaliadas pelas qualidades delas, tanto positivas quanto negativas.
7. Desse negócio de ter indicação, tem MUITO gestor que avalia o candidato pelo currículo e não quer conversar, mesmo a gente falando “ele fez isso, isso, e isso, trabalhou com isso, isso e isso” “Ah, mas ele não colocou no currículo então eu não quero conversar”. Então isso é mais frustrante.
8. A gente faz um trabalho de entrevista, no sentido de conhecer e conversar, e o gestor não valoriza.
9. A gente tinha há uma orientação de, “se a pessoa não estudou em tal, tal faculdade, nem me passa o currículo”. Isso pra mim é muito frustrante, porque a gente sabe que quem faz a faculdade não é nome, e sim o aluno.
10. Quando o gestor não tem essa confiança, eu acho que mais difícil principalmente quando a gente tá falando de áreas muito técnicas.
11. Eles acham duas semanas muito tempo, porque pra eles só tem as vagas deles.
12. Aí isso desanima e cansa porque você tem que voltar lá pro começo meio que as cegas, porque o que ele deu de justificativa não é concreto (...) Então isso cansa, eu acho que processos seletivos que vão e voltam muitas vezes cansa e desmotiva bastante.
13. Então eu tenho esses motivos de deixar o propósito de lado pra só me livrar disso, o processo seletivo tem esse peso que às vezes você quer fechar e se não conseguir, abre mão da qualidade.
14. Então acho que tem muito disso, esse lado da frustração do recrutador, de algumas empresas que não reconhecem que é um trabalho que tem um sentido, e tal, e aí só faz por fazer.
15. E o gestor falava: “não, eu quero esse mesmo” e a gente tinha que concordar.
16. Talvez não conscientemente. Eu não acho que o cara pense “ ah, ela não sabe o que ela está fazendo”. Mas eu acho que sim, que é uma desvalorização.
17. Tem gestor que acha que a gente tem candidato na gaveta “então eu quero candidato disso, disso e disso”, então “tem uma pasta cheia de gente que se encaixa perfeitamente”
18. Aí a gente precisa entender, e conversar com eles que não existe o candidato perfeito, né?

Núcleo: A Dialética do Sucesso

Indicador A) “Meus pais tinham uma situação financeira tranquila, mas olha hoje o que eu conquistei.”

1. E aí ele falou pra mim “ eu prefiro continuar vendendo flor no farol, porque eu ganho, sei lá, mil reais, - ele ia ganhar mil e duzentos no trabalho que a gente estava oferecendo – mas eu não tenho horário, não tenho chefe, eu posso fazer o que eu quiser, eu posso não trabalhar”, e eu fiquei chateada porque eu falei “putz, ele pode estar desperdiçando uma chance de crescer, de testar mais coisas, mas ele não está tendo essa visão”.
2. Eu tentaria mostrar pra ele dando meu exemplo. Quando eu comecei a trabalhar eu também ganhava pouco, eu não precisava trabalhar, graças a Deus porque meus pais tinham uma situação financeira tranquila. Mas olha hoje o que eu conquistei, olha hoje onde eu estou. Que eu consegui comprar meu carro, que eu moro sozinha, que eu me sinto uma pessoa mais útil pro mundo, não só de coisas materiais, mas dizendo uma coisa que eu gosto.
3. Cheguei no primeiro dia de treinamento e eu não quis, eu não nasci pra isso, não quero vender, porque a conduta deles era assim: “você vai mostrar a roupa pra pessoa, e mesmo que ficar feia, você vai falar que ela é bonita” E aí eu lembro que eu saí no meio do treinamento e falei “mãe, to indo embora”.
4. Então pra mim é muito importante trabalhar com alguma coisa que eu veja sentido, que eu faça o que eu gosto, e que o dinheiro seja consequência.
5. Então a minha relação com o trabalho desde sempre foi: faça o que você gosta, mas não abra mão da sua vida. . Porque meu pai abriu mão da vida dele e quando ele foi mandado embora ele se viu sem chão

Núcleo: A Dialética das Competências

Indicador A) Competências dela (Sujeito 2)

1. Faz muito parte da nossa formação e também do tempo de experiência, quanto mais tempo eu trabalho com isso mais facilidade eu tenho.
2. E eu te digo hoje com mais de dez anos de experiencia, e formação de coaching etc.
3. Eu tenho facilidade nos relacionamentos e pra conhecer pessoas.
4. Eu sinto falta de olhar no olho, mas eu acho que isso é muito mais do meu perfil.

5. E eu acho que ali rolou muito mais “bater o santo” do que de fato as competências que eu tinha pra trabalhar lá.
6. Eu sou mais flexível.
7. Mas eu sou uma pessoa muito assim, eu evito conflito, eu tento sair em parceria.
8. Não estou dizendo “nossa, eu sou perfeita e nunca desperdicei nenhum candidato que tem potencial.
9. A gente erra, claro, mas é um processo difícil.
10. Mas ainda assim a gente não é adivinho, pode acontecer de falar que o cara é bom e não dar certo.
11. Não é porque eu não sei a parte técnica que eu não sei avaliar o candidato.
12. Eu acho que fica isso de eu ser uma pessoa com uma postura meio utópica.
13. Ta bom, cansei, não vou fazer o processo seletivo perfeito, vou fazer o que ele quer.
14. Eu acho que rola de eu me cobrar muito.
15. Quando eu falo para as pessoas que eu trabalho com isso elas tem a impressão que depende só de mim conseguir um emprego pra alguém.

Indicador B) Competências do candidato

1. Então isso são competência que eu tenho certeza que todo mundo tem que ter: que é flexibilidade, capacidade de aprender rápido, de se adaptar rápido e de estar antenado com inovação.
2. Acho que o principal fator que eu vou avaliar é o motivador dele, porque a gente quando faz o recrutamento, a gente tem como objetivo trazer alguém que fique, né?
3. Agora o que eu valorizo muito é quando um candidato se coloca de uma forma verdadeira (...)Então quando o candidato se coloca de uma forma humana, né?
4. Mas ela não falou isso pra se vitimizar, ela falou isso pra contextualizar o momento profissional dela
5. O que é inadmissível, por incrível que pareça: tem vezes que você entrevista uma pessoa, que parece que você está fazendo um favor por entrevistá-la. (...) E muitas vezes as pessoas estão desempregadas e agem dessa forma.
6. Ou você se adapta a ser uma pessoa e uma empresa de tecnologia e ou você vai quebrar.
7. O mundo mudou, a tecnologia está presente, muita coisa vai ser virtual, e se você resistir a isso você VAI QUEBRAR, é questão de tempo.

Núcleo: A Dialética da Meritocracia

Indicador A) A meritocracia está nos currículos e no perfil da empresa

1. No processo seletivo, eu não consigo ver tanta meritocracia. Eu vejo muito mais escolhas sendo feitas pelo passado da pessoa. Então a pessoa não foi tão bem na entrevista, mas como ela já tem uma bagagem que vai ao encontro do que o recrutador quer, ela é aprovada.
2. Mas depois que a pessoa entra na empresa, aí vai depender muito da empresa. Sei lá, tem lugares que eu vejo a meritocracia muito forte, e os gestores muito abertos pra conhecer o trabalho da pessoa. E tem lugares que parece que a pessoa já entrou com destino marcado, sabe?
3. Isso vai ao encontro de quando a empresa é comprada com o RH. Então quanto menos comprada com o RH menos meritocracia eu acho.
4. Meritocracia é ser reconhecido pelo que você consegue entregar, qualidade do que você entrega, e não a quantidade. É isso, então a qualidade do que você entrega é o que vai garantir seu crescimento profissional