

Do trabalhador ao gestor da carreira: representações do “empreendedor de si mesmo” no blog *Love Mondays*

Dôuglas Aparecido Ferreira ¹

Resumo:

Considerando as recentes transformações do mundo do trabalho, que levaram os trabalhadores a investirem em capital humano para a manutenção da empregabilidade, assumindo, portanto, as responsabilidades sobre suas carreiras, este artigo propõe entender as representações da figura do “empreendedor de si mesmo” no *blog Love Mondays*. Metodologicamente, serão analisadas as práticas representacionais em cinco publicações, identificadas na seção “Gerencie sua carreira”, e nos comentários dos leitores gerados a partir delas. Nota-se que o *blog* representa o gestor da carreira como uma figura individualista, unicamente responsável pelo seu sucesso e em constante investimento em si próprio por motivos que nunca se consolidam.

Palavras-chave: Representação; Trabalho, Gestão de carreira, Empreendedor de si mesmo

Abstract:

Considering the recent transformations in the world of work, which led workers to invest in human capital to maintain their employability, assuming responsibility for their careers, this article proposes to understand the representations of the figure of “being one’s own entrepreneur” in the *blog Love Mondays*. Methodologically, representational practices will be analyzed in five publications, identified in the “Gerencie sua carreira” section, and in reader comments generated from them. Note that the *blog* represents the career manager as an individualistic figure, solely responsible for its success and in constant investment in itself for reasons that never consolidate.

Keywords: Representation; Work, Career management, entrepreneur himself

Introdução

O mundo do trabalho tem apresentado novas questões devido às recentes transformações nas relações contratuais, agora consideradas mais flexíveis do que as anteriores, como as atividades temporárias, o profissional prestador de serviço emissor de nota fiscal e o *home office* (DAL ROSSO, 2017). Parte significativa das organizações engrossa o apoio às novas formas de atividade laboral e tem se aproveitado desse cenário de precarização para diminuir os seus custos com empregados. Muitas delas se amparam nas novas regulamentações aprovadas pelo governo brasileiro por meio da lei 13.429 de 2017, que retira do empregador a responsabilidade sobre as despesas com o pagamento do seguro-desemprego, o aviso-prévio indenizado, a multa do fundo de garantia e o seguro-desemprego.

Uma das principais consequências desse novo contexto é a reelaboração de um

¹Professor da Universidade do Estado de Minas Gerais. Membro do equipe multidisciplinar do Núcleo de Educação a Distância da Universidade Federal de São João Del-Rey. Mestre em Comunicação Social - Interações Midiáticas pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2015), com período sanduíche na Ural Federal University (UrFU - Ecaterimburgo - Rússia). Membro pesquisador do Grupo DIARLOG - Comunicação no Contexto Organizacional: aspectos teórico-conceituais (PUC-Minas). Especialista em Gestão de Marcas e Identidade Corporativa pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2013). Vencedor do Prêmio ABRAPCORP de Teses e Dissertações em 2016.

vocabulário para designar essas novas formas de relações trabalhistas. Um exemplo disso é o uso constante do termo “carreira” que agora substitui a palavra “trabalho”, assumindo o sentido de um caminho para as atividades trabalhistas que alguém deverá levar durante sua vida inteira, o que torna carreira de trabalho e vida pessoal dimensões inseparáveis (SENETT, 1999).

Este artigo busca aprofundar as reflexões sobre as potencialidades dos processos de comunicação na construção dos ideais capitalistas contemporâneos, no qual o trabalhador é exigido a ser gestor de sua própria carreira. Primeiramente, serão resgatados autores que problematizam o conceito de capital humano, como Costa (2012) e Foucault (2008); sua importância para a manutenção da empregabilidade como explicam Rosenfield (2011), Gorz (2005) e Cocco (2011); e a assunção de responsabilidades sobre sua carreira, como esclarecem Lazzarato e Negri (2001).

Como apoio ao percurso teórico-metodológica, serão discutidos o conceito de representação em Queré (2018) e Hall (2016) e de leitura de imagem em Barthes (1990). A aplicação dos pressupostos desses autores será utilizada para a análise do conteúdo das postagens no intuito de identificar os valores associados a figura do gestor de carreira. O estudo das práticas representacionais se apresenta como de fundamental importância para o campo da Comunicação, uma vez que as instâncias midiáticas, como os *blogs*, estão invariavelmente oferecendo, reproduzindo e se apropriando de posicionamentos ideológicos para construir seus discursos e promover a interação. Desse modo, entende-se que as representações são constituídas por universos simbólicos agenciados pelos sujeitos durante suas práticas cotidianas e dizem sobre os valores culturalmente compartilhados pela sociedade através da linguagem (FRANÇA, 2004).

A tentativa de uma visão mais holística do processo comunicacional, pretendida por este artigo, está em conformidade com os recentes avanços dos estudos da Comunicação Organizacional. Percebe-se, nos últimos anos, uma mudança significativa na forma de conceber os fenômenos comunicacionais no contexto das organizações, consequência do esforço dos pesquisadores da subárea em buscar novas direções epistemológicas que questionam o lugar comum, a dependência teórica dos estudos administrativos e a abordagem prescritiva característica de parte da bibliografia ainda em uso.

Do trabalhador ao gestor da carreira

As práticas de mercado neoliberais vêm reelaborando o vocabulário para designar novas formas de relações trabalhistas, consideradas mais flexíveis do que as anteriores. Um exemplo disso é o uso constante do termo “carreira” que agora substitui com frequência a palavra “trabalho”. Segundo Sennett (2009), carreira significa originalmente, na língua inglesa, uma estrada para carruagens e, quando é levada para o contexto do trabalho, ela assume o sentido de um caminho para as atividades econômicas que alguém deverá levar durante sua vida inteira. Isso torna carreira de trabalho e vida pessoal dimensões inseparáveis e de responsabilidade exclusiva de quem as carregam. Segundo o mesmo autor, o termo “*job*”, hoje consideravelmente utilizado como sinônimo de atividades de trabalho de curta duração, era utilizado no século XIV para representar os blocos transportados por carruagens de um lado para outro.

Diante disso, cabe ressaltar que o capitalismo contemporâneo traz de volta esses sentidos arcaicos de “carreira” e “*job*” na medida em que os sujeitos agora praticam suas atividades trabalhistas de forma fragmentada, sem comprometimentos organizacionais a longo prazo, portanto, dividida em blocos, *jobs*. Assim como a noção de carreira é trazida de volta para representar um caminho de vida e trabalho a ser percorrido. Outrora reto e fixo e, agora, em constante mudança, exigindo do trabalhador habilidade para lidar com as inseguranças da jornada (SENNETT, 2009).

As mudanças dos termos citados carregam com elas uma nova ideologia do trabalho, que estimula os sujeitos a desenvolverem seu capital humano, isto é, um conjunto de habilidades sociais, comportamentais, comunicacionais e imaginativas adquiridas em diversas instâncias como escola, trabalho, família, ciclos de amizade e na sociedade em geral, que devem adquirir valor de mercado e se tornarem uma forma de capital (COSTA, 2012), ou de forma resumida, como define Foucault, “o conjunto de todos os fatores físicos e psicológicos que tornam uma pessoa capaz de ganhar este ou aquele salário” (FOUCAULT, 2008, p. 308).

Costa (2012) lembra que, a partir dos anos 1990, aumentou-se a produção de textos, artigos e informativos que divulgavam de forma entusiasmada estratégias e métodos para incentivar e ajudar os sujeitos a fazerem sua gestão dos conhecimentos e competências, ou seja, seu capital humano. Na década seguinte, nos anos 2000, a popularização dos computadores e da internet permitiu a construção de bases de dados com um volume de

informações organizado, criando um cenário ainda mais propício para a popularização da gestão e do compartilhamento dos conhecimentos com propósito de alimentar o capital humano dos usuários.

Em um cenário de escassez dos empregos², a administração da carreira se torna um recurso de sobrevivência para o trabalhador, aquele que agora precisa planejar sua vida para se manter empregável (ROSENFELD, 2011). O trabalho, portanto, se transforma em uma dimensão da vida que precisa ser administrada, levando o trabalhador a assumir um papel de autonomia sobre sua vida, uma perspectiva reforçada pelos ideais do liberalismo contemporâneo. Em suma, o trabalhador tem de se produzir como sujeito para assumir esse novo tipo de trabalho (GORZ, 2005). Atualmente, os trabalhadores são exigidos a se tornarem empresas, tanto do ponto de vista metafórico, visto que buscam melhorar o capital de si mesmos assim como é praticado nas organizações privadas, quanto na prática, quando são obrigados pelos empregadores a se tornarem pessoas jurídicas e emissores de nota fiscal. Esse fenômeno vem conformando uma nova situação em que pode-se dizer que há empresas trabalhando dentro de empresas, o que interfere nas relações que ali se estabelecem, inclusive as comunicacionais.

Sendo assim, constata-se que a lógica do constante investimento nos negócios visando a alcançar novos mercados, praticada entre as organizações, passa a ser reproduzida pelo trabalhador como um ideal de desempenho. Desse modo,

No lugar daquele que depende do salário, deve estar o empresário da força de trabalho que providencia sua própria formação, aperfeiçoamento, plano de saúde, etc. 'A pessoa é uma empresa'. No lugar da exploração entram a auto-exploração e a autocomercialização do 'Eu S/A', que rendem lucros às grandes empresas, que são os clientes do auto-empresário. (GORZ, 2005, p. 10).

Essas novas cobranças sobre o trabalhador alimentam o que pode ser chamado de ideologia do “empreendedor de si mesmo” ou “gestor de carreira”, já destacada por Foucault

² De acordo com a PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua realizada pelo IBGE, o Brasil saiu de 6,2% de taxa de desemprego no último trimestre de 2013 para 11,8% no segundo trimestre de 2019. Dados disponíveis em: < <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=20636&t=series-historicas> > Acesso em 02 de outubro de 2019.

(2008) ao citar o exemplo do sujeito que é obrigado a ter disponibilidade de se deslocar de um lugar para outro por causa do trabalho.

É preciso contar também, nos elementos constitutivos do capital humano, a mobilidade, isto é, a capacidade de um indivíduo se deslocar e, em particular, a migração. Porque, de um lado, a migração representa evidentemente um custo, já que o indivíduo deslocado, durante o tempo em que se desloca, vai ficar sem ganhar dinheiro, vai haver um custo material, mas também um custo psicológico da instalação do indivíduo em seu novo meio. [...] Enfim, todos esses elementos negativos mostram que a migração é um custo, que tem o que por função? Obter uma melhoria da posição, da remuneração, etc., isto é, é um investimento. A migração é um investimento, o imigrante é um investidor. Ele é empresário de si mesmo, que faz um certo número de despesas de investimento para obter certa melhoria. (FOUCAULT, 2008, p. 316-317).

O episódio relatado por Foucault (2008) exemplifica um cenário cada vez mais comum em que as organizações não mais calculam os salários de acordo com a complexidade das atividades dos postos de trabalho. Agora é feita uma espécie de leilão ao contrário, ou seja, os trabalhadores se “vendem”, apresentando suas disponibilidades e habilidades, e as organizações escolhem quem tem mais a oferecer pelo menor preço. O trabalhador se torna um vendedor de seu labor, exigindo-o a responsabilidade em gerir suas próprias competências para se tornar mais “comprável”. Isso inclui, por exemplo, melhorar e atualizar suas habilidades por meio de investimentos em capacitações para que ele possa manter a sua empregabilidade (COCCO, 2011). Dito de outra forma, o trabalhador agora precisa ter a habilidade de se apresentar empregável, utilizando-se de recursos como ter uma educação de qualidade, estar conectado às redes, ter recursos de mobilidade, ter boa saúde e ter uma moradia.

Todavia, as escolhas das prioridades de investimento do trabalhador não é um processo tão autônomo como é disseminado pelos ideais neoliberais. Na verdade, elas aparentemente estão condicionadas aos interesses das organizações, agora seus clientes. Ou seja, as habilidades que as organizações julgam ser importantes para o desenvolvimento de seus negócios acabam se tornando um dos principais norteadores dos investimentos dos sujeitos para conseguirem um emprego. Desse modo, o que geralmente ocorre é uma aparente liberdade na condução da carreira que na verdade está sempre sujeita às matrizes das

avaliações de desempenho de trabalhadores que norteiam os setores de recursos humanos das empresas (DURAND, 2001).

A consequência disso é o surgimento da figura do trabalhador endividado, uma vez que para alcançar condições de trabalho — empregabilidade — é preciso se endividar investindo em si mesmo em prol daquilo que as organizações buscam. Tendo em vista que este gasto, na maioria das vezes, acontece em períodos antecedentes à conquista de uma vaga de emprego, resta ao trabalhador a procura por crédito para se manter “vivo” no mercado de trabalho. Nesses casos, o crédito se torna a única forma de custear a educação agora privatizada, a saúde que virou “plano”, a aposentadoria que se tornou “fundos de pensão” e os telefones que agora realizam tarefas de computadores (COCCO, 2011).

Com o desaparecimento do operário com mais habilidades braçais do que intelectuais, causado pela reestruturação das grandes fábricas, o processo produtivo que hoje vigora é aquele que tem o conhecimento, a imaginação, a informação e a inteligência como valores fundamentais para a produção e, conseqüentemente, a exigência de um empregado mais qualificado que “tenha responsabilidade de tomar certas decisões”. (LAZZARATO; NEGRI, 2001, p. 25).

Se a carreira antes era concebida como uma progressão sólida, construída em um só local de trabalho, o novo percurso evoca um caminho livre de comprometimentos a uma única organização que, paradoxalmente está preso às competências exigidas por diversas delas (ROSENFELD, 2011). Assim, entende-se que essa aparente autonomia nada mais é do que um processo de precarização do trabalho, tendo em vista que na medida em que os sujeitos se responsabilizam pelas suas diferentes formas de inserção social, e tomam isso como um ato voluntário, eles acabam encontrando argumentos em si mesmos para justificar sua instabilidade empregatícia. Em outras palavras, a situação de desemprego, por exemplo, deixa de ser vista como um possível reflexo da situação econômica e passa a ser assimilada, pelo trabalhador, como uma punição por não ter se qualificado como o mercado exigia.

Nesse caso, a disseminação dos ideais de empregabilidade, autogestão da carreira e empreendedorismo de si próprio contribui para que os sujeitos tenham dificuldade de perceberem o trabalho como uma atividade social, afinal os resultados agora alcançados retornam a eles como mérito estritamente pessoal, levando-os a conceberem o trabalho como

uma atividade individualizada. Em suma, “o individualismo é a um só tempo autonomia e fragilização social” (ROSENFELD, 2011, p. 266).

Como já visto, a internet emerge como um dos principais meios para que o sujeito possa investir em seu capital humano, culminando no surgimento de ambientes de compartilhamento de informações com o intuito de transacionar conhecimentos e conectar pessoas dispostas a enriquecer seu acúmulo de qualidades. O *blog Love Mondays* se situa neste contexto, uma plataforma digital especializada em disponibilizar informações reconhecidas como importantes para a gestão da carreira.

Por se tratar de um *blog* interativo, onde os visitantes podem opinar sobre as postagens, torna-se necessário em seu estudo considerar também a produção de seus interlocutores, que neste caso se tornam atores sociais envolvidos com as questões do mundo do trabalho. O *blog*, portanto, adquire uma dinâmica comunicacional abalizada pelas convergências e/ou divergências entre desejos e expectativas da produção e da recepção. Assim ele “põe em relação produção e recepção, não como entidades abstratas, e sim como portadores de lógicas e gramáticas a partir das quais são enunciadas operações de sentido” (FAUSTO NETO, 2013, p. 47). Os discursos que circulam pela plataforma produzem interações que se manifestam de forma imprevisível provocando inevitáveis lacunas entre a emissão e os receptores, porque “a circulação da comunicação é um processo que está afastado do equilíbrio” (FAUSTO NETO, 2013, p. 47). Daí o interesse em conhecer o *blog* como um veículo de comunicação para os trabalhadores, que na sociedade contemporânea são exigidos a ser empreendedores de sua carreira profissional.

As representações do gestor da carreira

A análise será constituída por um estudo abrangendo as representações do “gestor da carreira” que circulam no *blog* de uma das maiores comunidades virtuais brasileiras especializadas na temática do emprego, o portal *Love Mondays*. Os números significativos apresentados pela plataforma foram considerados para a sua escolha como objeto empírico. O *Love Mondays* recebe em média 4,4 milhões de visitas por mês, o que o coloca entre os três

portais, voltados para serviços de busca de emprego, mais acessados no Brasil, junto com Catho (www.catho.com.br) e 99jobs (www.99jobs.com.br)³.

O objetivo do *Love Mondays* é fazer circular resenhas anônimas feitas por trabalhadores abordando questões do seu ambiente de trabalho como a remuneração e as condições empregatícias. O empreendimento nasceu como uma *startup* em 2013. Pretende-se aqui analisar especificamente um dos recursos do portal, o *blog*, que é periodicamente alimentado com conteúdos textuais e imagéticos sobre: como conseguir um emprego, construir boas relações, crescimento profissional, dicas para se escrever cartas de apresentação e currículos e conselhos para se comportar em entrevistas de emprego.

O próprio nome, *Love Mondays*, merece menção nesta análise, afinal a expressão — “amo segundas-feiras”, em tradução literal — é sugestiva para se entender o propósito dos conteúdos presentes nele. Tendo em vista que a segunda-feira é culturalmente conhecida como o dia em que se inicia o trabalho semanal e, portanto, ela marca o fim do descanso do final de semana, atribuir amor a essa data é mostrar apreço e afeto pelo trabalho.

Illouz (2011) ajuda a pensar as inferências feitas em relação ao nome do *blog*, ao propor o termo capitalismo afetivo para designar a cultura em que os discursos afetivos são largamente influenciados pelas práticas econômicas, produzindo um movimento em que a vida afetiva passa a operar pela lógica das relações de troca do mercado. No mesmo sentido, Grohmann (2018) destaca que sites com o *Love Mondays* são perpassados por discursos que visibilizam o amor e o afeto como motivadores primeiros do trabalho, auxiliando na disseminação do trabalho como uma atividade associada a adjetivos positivos, que mascaram outras associações possíveis como obrigação, sofrimento e exploração.

A reflexão feita acerca do nome do *blog* nos aponta um dos principais objetivos que a plataforma se destina, isto é, enaltecer o mundo do trabalho por meio de conteúdos que o reforcem a conquista de um emprego ideal. Entre os conteúdos publicados com esta finalidade, constatou-se uma seção intitulada “Gerencie sua carreira”, que apresenta postagens

³ Dados coletados na ferramenta Similar Web, referentes ao mês de junho de 2019. Disponível em: <<https://www.similarweb.com/website/lovemondays.com.br>>. Acesso em: 19 de dez de 2019. Segundo essa plataforma, a métrica “Visitas Mensais” mostra a soma média de todas as visitas não exclusivas por mês, durante o período selecionado. Os dados dos concorrentes do Love Mondays são: 1,3 milhões de visitas ao site 99jobs — Disponível em: <<https://www.similarweb.com/pt/website/99jobs.com>> e 10,1 milhões ao Catho <<https://www.similarweb.com/pt/website/catho.com.br>>. Ambos com acesso em: 19 de dez de 2019.

exclusivamente destinadas a esse assunto. O recorte do corpus foi definido de forma intencional e contempla o conteúdo das postagens sobre essa temática publicadas em 2018, totalizando em cinco ocorrências. Além do conteúdo produzido pela organização, foram analisados também os comentários feitos por usuários, partindo-se do pressuposto que, para ter uma visão holística do processo comunicativo, é necessário observar os diálogos que disputam ou sedimentam os sentidos das representações.

Para analisar as representações do gestor da carreira, foi convocado o conceito de representação em uma perspectiva construtivista, ou seja, na negação de um mundo predefinido e reduzido às representações de si pelos sujeitos que nele se encontram. A visão adotada aqui é outra, acredita-se que seja durante a ação comunicativa que se constrói as coisas, os próprios sujeitos e todas as relações possíveis entre eles.

O mundo é minha representação. [...]. Torna-se-lhe claro e certo que não conhece sol algum e terra alguma, mas sempre apenas um olho que vê um sol, uma mão que toca uma terra. Que o mundo a cercá-lo existe apenas como representação, isto é, tão-somente em relação a outrem, aquele que representa, ou seja, ele mesmo. [...]. Verdade alguma é, portanto, mais certa, mais independente de todas as outras e menos necessitada de uma prova do que esta: o que existe para o conhecimento, portanto o mundo inteiro, é tão-somente objeto em relação ao sujeito, intuição de quem intui, numa palavra, representação. [...] Tudo o que pertence e pode pertencer ao mundo está inevitavelmente investido desse estar-condicionado pelo sujeito, existindo apenas para este. O mundo é representação. (SCHOPENHAUER, 2005, p. 43).

As reflexões de Schopenhauer (2005) podem ser atualizadas pelas contribuições de Queré (2018), Stuart Hall (2016) e Roland Barthes (1990) quando concordam que a linguagem assume um papel de destaque em não ser mero sistema representacional do mundo, como se fossem duas ordens de realidade independentes, mas sim um elemento articulador que constitui e reconstitui a própria vida no mundo e, conseqüentemente, os atores sociais que nele se relacionam.

Os sentidos produzidos por meio das representações regulam e organizam as práticas e condutas cotidianas, auxiliando no estabelecimento de normas e convenções segundo as quais a vida em sociedade é ordenada e administrada. Dito assim, a questão do sentido relaciona-se a diferentes momentos da constituição da cultura, como, por exemplo, na construção da

identidade, no consumo e nos valores sociais.

Como reforça Hall (2016), a abordagem construtivista não nega a existência do mundo material, ela reforça a ideia de que não é o mundo material que transmite os sentidos, mas sim os sistemas de representação que os atores sociais utilizam para compartilhar os seus conceitos. Somente assim, o mundo seria compreensível, através das ações comunicativas que o significa. Resumidamente, acreditar na existência do real, sem a linguagem, é sempre uma aposta. Desse modo, entende-se que ao representar o gestor da carreira, o *blog* o constitui e reconstitui como referência para seus visitantes, retroalimentando o imaginário social com valores e ideias associativas a essa figura.

O modelo de análise de imagens proposto por Barthes (1990) será resgatado no intuito de se compreender os operadores retóricos em torno das fotografias presentes no *blog*. Para o autor, a leitura de imagens consiste em identificar a existência de dois tipos de mensagens: a denotativa e a conotativa. Na primeira estão os aspectos descritivos, objetivos, icônicos, imediatos, usuais e literais, percebidos por meio da imediata semelhança entre os elementos retratados e aqueles que constituem a vida cotidiana. É dessa primeira percepção que surge a segunda leitura, a conotação, revelando a polissemia da imagem, contingenciada pelos saberes investidos e a cadeia de significados flutuantes, que podem ser percebidos ou ignorados pelo leitor. Assim, a dimensão conotativa corresponde ao caráter simbólico, ideológico e cultural no qual a imagem é produzida e compartilhada. Portanto, se metodologicamente as leituras apresentadas podem ser feitas de forma distinta, na prática, elas estão presentes juntas na imagem, uma vez que a dimensão denotativa exerce a função de naturalizar, isto é, dar aspecto de realidade para a dimensão conotativa, em um movimento de intensa imbricação entre as duas partes, resultando em um potente recurso retórico.

Iniciando a análise do corpus pelos signos presentes nas imagens, percebe-se de modo geral que elas servem para complementar os sentidos do conteúdo textual das postagens. As imagens analisadas representam o trabalhador, de forma denotativa, como uma pessoa jovem, de pele branca, sozinha, concentrada em sua atividade, trajando roupas de escritório em tons discretos, e na maioria das vezes interagindo com o computador, o que não contempla parte significativa de outras possibilidades de empregos que não se enquadram no perfil descrito. A conotação desse último elemento reforça o domínio da tecnologia como uma vantagem competitiva para os profissionais de sucesso, como pode ser visto abaixo:

Imagem 1: Fotomontagem com imagens ilustrando as postagens analisadas no blog



Fonte: www.lovemondays.com.br/blog

Nota-se uma semelhança entre a representação denotativa do “gestor da carreira” e uma parcela da população historicamente privilegiada por dispor de recursos para poder investir em si própria. Em pesquisa divulgada pelo IBGE, constatou-se que negros e pardos ocupam 29,9% dos cargos gerenciais, enquanto os 68,9% restantes são destinados aos brancos (IBGE, 2019), o que significa que esses últimos estão em cargos que exigem mais esforço intelectual do que braçal. A desproporção se agrava quando se constata que 55,8% da população brasileira se declara preta ou parda, o que a torna a maior parcela étnico-racial do país (IBGE, 2018). O blog reforça esse cenário de desigualdade ao apontar para uma segmentação entre os que podem gerir sua carreira, uma vez que estão em profissões

socialmente prestigiadas, e os que não estão contemplados neste grupo, aparentemente pessoas de outras raças e os trabalhadores braçais.

Ainda, infere-se que a imagem de uma pessoa branca segurando um globo terrestre parece, de forma conotativa, servir de incentivo para que os leitores que fazem boa gestão de si possam vislumbrar a possibilidade de conquistar carreiras internacionais. Para isso, o *blog* aconselha cinco passos: aprender um idioma; ser um especialista “investindo em cursos e qualificações, além de construir conhecimento sobre o mercado da região onde você deseja ingressar” (LOVE MONDAYS BLOG); entender a cultura de um país; preparar documentação específica exigida para o exercício da profissão no exterior e fazer contatos.

Nota-se que os pontos sugeridos exigem gastos com escolas, cursos, viagens, consultores e eventos, investimentos para garantir a empregabilidade, mas que também podem gerar endividamentos (COCCO, 2011). A postagem justifica essas despesas afirmando que “conseguir um trabalho no exterior ou ser aprovado para uma transferência internacional são oportunidades raras e exigem planejamento e dedicação” (LOVE MONDAYS BLOG). Ao representar o profissional que busca uma carreira no exterior como um sujeito planejador e dedicado, o *blog* faz emergir os valores de um mundo autossuficiente que ele ajuda a construir, valorizando mais os feitos individuais do trabalhador do que as possíveis interferências macroeconômicas externas que poderiam afetá-lo, isto é, declaram que o sucesso é resultado exclusivamente dos esforços das pessoas.

Cabe destacar que apesar do *blog* representar, de forma denotativa, o gestor da carreira como uma pessoa jovem e branca, alguns comentários parecem não se reconhecer no conteúdo publicado. “Por que muitas empresas estão desprezando os candidatos com idade entorno de 40 a 50 anos? É uma pena pois temos tanta qualificação quanto um jovem de 20 a 30”. O relato aponta para a precocidade da qualificação entre os jovens trabalhadores contemporâneos. Ao comparar sua capacitação a de pessoas com 20 a 30 anos, o visitante, aparentemente mais velho, além de demonstrar sua frustração, também revela um cenário comum nos dias atuais em que os jovens se prepararam desde cedo, realizando investimentos o quanto antes para poderem concorrer com as pessoas mais experientes.

Outros comentários também acionam a relação entre trabalho e idade. “Tenho 38 anos e não coloco minha data de nascimento no currículo desde os 17 anos”. “Infelizmente esta questão da idade acontece e de forma velada. Isto é obsceno.”. Nota-se que o gestor da

carreira representado pelo *blog* está de algum modo distante da realidade enfrentada por alguns dos leitores. Os questionamentos com a idade mostram preocupações de uma sociedade que está envelhecendo e se sentindo obrigada a concorrer pelas poucas vagas de empregos com jovens cada vez mais qualificados e, aparentemente, com mais vantagens competitivas.

O capital humano é representado no conteúdo do *blog* como um artifício fundamental para o trabalhador se manter no emprego. “Use seus colegas como recurso. Não tenha medo de conversar com colegas e pedir informações sobre assuntos que você esteja por fora ou se sentindo um pouco perdido” (BLOG LOVE MONDAYS). Ao fazer isso, a publicação reforça os pressupostos neoliberais de transformar as relações sociais em oportunidades de acúmulo de conhecimento para o benefício próprio (COSTA, 2012). Converter as relações em oportunidades de coleta de informações para a carreira faz parte dos atributos aconselhados aos trabalhadores no cenário atual e revelam valores individualistas se sobrepondo aos valores afetivos da interação.

Outro ponto explorado nas postagens analisadas é a inversão na relação trabalhador-organização, isto é, as organizações passam a ser os clientes dos trabalhadores empreendedores de si mesmos.

Ao inscrever-se diversas vezes para a mesma empresa, você estará mostrando aos recrutadores seu interesse em participar e todo seu engajamento com a organização. O ponto é mostrar a cada tentativa quais novidades existem em seu portfólio de conhecimentos e o que você tem feito nesse tempo para se qualificar. (BLOG LOVE MONDAYS).

O termo “portfólio de conhecimentos” coloca as qualificações do trabalhador como um cardápio oferecido às organizações, que por sua vez avaliarão a qualidade deste de acordo com seus objetivos. Neste caso, o gestor da carreira é representado como um vendedor persistente, se inscrevendo diversas vezes para a mesma vaga, sem perder de vista a constante busca pela qualificação. Cabe destacar que esse investimento não é necessariamente para satisfazer as demandas pessoais do sujeito pelo conhecimento, mas para suprir o que as organizações-clientes desejam.

Em outras postagens, o gestor da carreira é representado como alguém disposto a abrir mão da remuneração em troca de oportunidades futuras. “Existem algumas ocasiões pontuais

em que uma remuneração menos competitiva pode ainda ser viável na hora de escolher ingressar ou não em uma empresa.”. Neste caso, o *blog* aconselha os leitores a valorizarem as possibilidades que a organização pode oferecer à carreira, em detrimento ao retorno financeiro. Isso demonstra que a própria vaga de emprego pode ser vista como um fator para desenvolvimento do capital humano, ou seja, ela não é o objetivo final do trabalhador, uma vez que também faz parte do leque de investimentos que devem ser feitos ao longo da carreira.

A publicação associa o gestor da carreira a figura de alguém disposta a abrir mão de ganhos momentâneos, visando melhorar seu capital humano em oportunidades futuras. “Ao aprender coisas novas, você adquire diferentes habilidades e consegue se posicionar no mercado como um profissional bem qualificado para encarar o que vier. E isso pode significar abrir mão de parte da sua remuneração” (BLOG LOVE MONDAYS). Contudo, as postagens não deixam claro quando esse retorno acontecerá, muito menos garantem que ele irá acontecer. É como se gerir a carreira fosse uma aposta de longo prazo para uma vida inteira. O ponto contraditório é que ao representar os investimentos na carreira como uma prática infinita, se apaga a finitude da vida, os limites biológicos do corpo humano e o direito ao descanso. A origem da palavra carreira parece fazer sentido neste caso uma vez que ela é sempre um caminho e nunca uma chegada. Desse modo, entende-se que as carreiras são geridas para uma temporalidade maior que a da própria vida.

Outra recorrência encontrada na análise das postagens é a utilização de um vocabulário comum às estratégias de planejamento de negócios para se referir à carreira profissional. “Após identificar claramente seus pontos fortes e a melhorar, é hora de colocar seu *plano tático* em prática: seja cursos, especializações, mentoria ou coaching, certifique-se de *estabelecer objetivos tangíveis a curto e médio prazo*” (BLOG LOVE MONDAYS, grifo nosso). As expressões também são reforçadas pelos comentários dos leitores: “Se realmente estiver interessado em ir além e na sua atual empresa você não tiver essa possibilidade. Você não acha melhor traçar um *plano de carreira*, uma nova empresa? Se você não mudar, nada muda para você”. O comentário reafirma o pensamento do trabalhador totalmente responsável pelo seu destino, ao representar o sujeito como definidor de sua vida, desse modo, se ele muda, conseqüentemente, a vida muda também. Em outras palavras, o gestor da carreira é aquele que carrega sozinho o peso de suas escolhas. O plano de carreira é colocado como um

caminho com diferentes paragens e, o ideal para o sucesso, é que o trabalhador tenha sempre a perspicácia de escolher aonde ir, utilizando-se dos pontos de parada para alcançar as etapas seguintes em um trajeto aparentemente sem fim.

Por fim, as postagens parecem suscitar nos visitantes discursos similares ao da literatura de autoajuda como o empoderamento de si próprio, a crença absoluta em suas virtudes e sua responsabilidade incondicional sobre sua vida (RÜDIGER, 1996), como pode ser visto neste comentário: “ergue a cabeça e vá em frente. Sua hora vai chegar. Só depende de você e de mais ninguém. Mostra o que tem de melhor; surpreenda o próximo. Acima de tudo acredita em você”. O argumento utilizado reforça a ideia da individualização do trabalho, “surpreenda o próximo”. As palavras refletem o aumento da competição entre os trabalhadores em um cenário de poucas oportunidades. Em todas as postagens analisadas, o trabalho nunca é representado como uma atividade com interesses coletivos, quando se precisa do outro é para extrair dele informações para o benefício próprio. O trabalho é sempre retratado como uma tarefa individual, nas imagens, nos textos e nos comentários, o que torna sua prática ainda mais alienante por perder de vista a dimensão social e se colocar cada vez mais como um meio de sobrevivência, enfraquecendo a reconhecimento de classe e a luta pelos direitos dos trabalhadores.

Considerações

Nas últimas décadas, o sistema produtivo das organizações tem apresentado mudanças na maneira de lidar com suas atividades de trabalho, inaugurando formas de emprego muito diferentes daquelas que antes, no imaginário social, eram motivos de orgulho pelos trabalhadores por serem duradouras.

Antes, o sucesso de uma carreira estava ligado à uma dedicação exclusiva a uma só organização, isto é, não se valorizava o profissional que transitava de um lado para o outro e, o seu capital humano, se limitava ao conhecido adquirido em executar alguma tarefa em um posto de trabalho específico. Neste caso, quanto mais experiente, mais valorizado era o trabalhador. Se a organização quisesse que ele desenvolvesse novas habilidades, ela seria a encarregada de investir em treinamentos. As funções eram bem definidas, o que aumentava a sensação de pertencimento a uma classe.

Hoje, as organizações abdicaram dessa responsabilidade e a transferiu aos seus trabalhadores, com o discurso do aumento da autonomia e da flexibilidade. Porém, como já visto, na prática, o trabalhador se tornou ainda mais refém das competências que as organizações julgam como ideais para uma carreira, não somente para estimular a busca de conhecimento pelo trabalhador, mas para exigir habilidades que são favoráveis para seus negócios. Portanto, o que ocorre é uma aparente liberdade de escolha do trabalhador em investir em si mesmo para se tornar mais empregável. Na verdade, as regras que qualificam o sucesso do empreendedor de si mesmo estão condicionadas às tendências de mercado que direcionam os desejos das organizações por certos perfis de trabalhadores. Isso pode ser o motivo de, no *blog* analisado, haver uma padronização dos conselhos dados: aprender um idioma novo, fazer cursos de capacitação, aumentar a rede de contatos, enfim, se mostrar sempre qualificado para as competências desejadas pelas organizações.

A flexibilidade defendida pelo pensamento liberal contemporâneo nada mais é do que uma maquiagem para a precarização do trabalho. O cenário se assemelha a um leilão, o trabalhador que melhor atender aos critérios desejados pelas organizações, e que se vender pelo menor preço, é o que apresenta maiores chances de emprego.

O gestor da carreira parece ser uma figura distorcida no tempo. No capitalismo contemporâneo, ele se constrói no sujeito desde sempre, isto é, já nas escolhas paternas pela melhor educação infantil, e vai se embrenhando ao longo da vida, se fixando em investimentos, dívidas e cobranças que nunca têm fim. Assim, onde estaria o auge da carreira de um empreendedor de si mesmo? Aparentemente, ele não parece existir e, por isso acaba se tornando um eterno devir. Uma carreira profissional não mais apresenta traços de começo, meio e fim, ela agora termina junto com a própria vida do sujeito. A carreira se apresenta cada vez mais como um paradoxo da constância inconstante, uma busca infinita, que potencializada pela velocidade das atualizações das exigências pela qualificação, permite poucos momentos de reflexão por parte do próprio trabalhador. Ele se torna vítima de um estilo de vida marcado pela excitação, pelo estímulo, de modo que todas as vezes que alcança um emprego, é provocado a se preparar para o próximo.

Por fim, entende-se que os *blogs* na internet carregam formas simbólicas que influenciam e são influenciadas pela dinâmica social fora deles. As representações imagéticas analisadas no *Love Mondays*, por exemplo, revelam uma tentativa de naturalização da figura

do empreendedor de si mesmo, sustentada por estereótipos culturais do profissional de sucesso — branco, jovem, rico — uma forma de sedimentação de um perfil de leitor que parece ser o preferencial pelo *blog*. É para ele que o *Love Mondays* fala e é ele que se procura representar, em uma possível tentativa de reconhecimento e identificação com o conteúdo. Essa característica aponta para o fato de que esta proposta de estudo não se encerra nas discussões de âmbito digital, ela está imbricada na complexidade das relações sociais que partem do digital para o não digital e vice-versa, o que demonstra que ainda restam muitas questões a serem respondidas.

Referências

BARTHES, R. “A retórica da imagem”, In: **O óbvio e o obtuso**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.

BRASIL. Lei da Terceirização nº 13.429, de 31 de março de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 17 de dez. de 2019.

COCCO, G. M.. As biolutas e a constituição do comum. **Le Monde Diplomatique (Brasil)**, São Paulo, p. 36 - 37, 01 maio 2011.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. Boitempo Editorial, 2017.

DURAND, Jean-Pierre. O Modelo da Competência: uma nova roupagem para velhas idéias. **Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo**. Año 7, n.14, p.203-228, 2001.

COSTA, Rogério da. Economia do conhecimento, neoliberalismo e colaboração em rede. In: OLIVEIRA, Ivone de Lourdes; MARCHIORI, Marlene (org.). **Redes Sociais, comunicação, organizações**. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2012.

FAUSTO NETO, Antônio. Como as linguagens afetam e são afetadas na circulação? In: BRAGA, J.L., FERREIRA, J., FAUSTO NETO, A., GOMES, P.G. **10 perguntas para a produção de conhecimento em comunicação**. São Leopoldo, RS: Ed. UNISINOS, 2013, p. 43-64.

FRANÇA, Vera Regina V. Representações mediações e práticas comunicativas. In: FIGUEIREDO, V.L.F.; PEREIRA, M.; GOMES, R.C. (Org). **Comunicação, Representação e Práticas Sociais**. Vol 1. Rio de Janeiro. PUC-Rio, 2004.

FOUCAULT, Michel. **Nascimento da biopolítica**: curso dado no College de França (1978-1979). São Paulo: Martins Fontes, 2008, 474 p.

GORZ, André. **O imaterial**: conhecimento, valor e capital. São Paulo: Anablume, 2005.

GOMES, Helton Simões. Brancos são maioria em empregos de elite e negros ocupam vagas sem qualificação. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/brancos-sao-maioria-em-empregos-de-elite-e-negros-ocupam-vagas-sem-qualificacao.ghtml>>. Acesso em: 14 maio 2018.

GROHMANN, R. N.. Faça o que você ama? O consumo do trabalho adjetivado e a startup 99Jobs. **Animus**, v. 17, p. 212-226, 2018.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. Estudos e Pesquisas • **Informação Demográfica e Socioeconômica**, n. 41, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 19 dez. 2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua** - Distribuição da população por cor ou raça, Brasil, 2018. Disponível em:<
ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Desigualdades_por_Cor_ou_Raca/xls/1_Geral_xls.zi
p> Acesso em 19 dez. 2019.

ILLOUZ, Eva. **O Amor nos Tempos de Capitalismo**. Rio de Janeiro: Zahar, 2011.

LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. **Trabalho imaterial**: formas de vida e produção de subjetividades. Rio de Janeiro: DP&A, 2001, 108 p.

LOVE MONDAYS BLOG. Disponível em: < <https://www.lovemondays.com.br/blog/>>. Acesso em: 20 de outubro de 2018.

ROSENFELD, C. L.. Trabalho decente e precarização. **Tempo Social** (USP. Impresso), v. 23, p. 247-268, 2011.

RÜDIGER, Francisco. **Literatura de auto-ajuda e individualismo**: contribuição ao estudo da subjetividade na cultura de massa contemporânea. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 1996

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter** : as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999. 204 p.

SCHOPENHAUER, Arthur. **O mundo como vontade e como representação**. São Paulo: Editora UNESP, 2005. 685 p.

Texto recebido em: 28/10/2019

Texto aprovado em: 06/02/2020