

INTENSIDADE EMOCIONAL NA PESQUISA MISTA: discursos, práticas e efeitos da felicidade instrumental em uma cooperativa cafeeira¹

EMOTIONAL INTENSITY IN MIXED DESIGN RESEARCH: discourses, practices and effects of instrumental happiness in a coffee cooperative.

Lisbeth Araya Jiménez²

Resumo: Neste artigo se analisam os discursos, as práticas e os efeitos da felicidade instrumental nos trabalhadores de uma cooperativa cafeeira costarriquenha. Usaram-se como técnicas de coleta de dados o questionário (106 questionários) e as entrevistas semiestruturadas (4). Os dados indicam que o discurso do eu autônomo que deve procurar a felicidade de maneira individual e superar as limitações resultando vencedor, na busca da autorrealização e com o mandato de ser feliz e sê-lo permanentemente, tem sido apropriado pelos trabalhadores e trabalhadoras da organização em estudo. No entanto, a dimensão das práticas tanto pessoais, quanto organizacionais; parecem não ter sido atingidas pela lógica instrumental da felicidade. No âmbito dos efeitos, a maioria teve uma ou mais crises de estresse relacionadas com o trabalho. No entanto os dados relativos a crises de angústia, doenças físicas produto do estresse laboral e depressão, são alentadores, pois atingiram só um terço da população estudada.

Palavras-Chave: Felicidade instrumental. Comunicação organizacional. Organizações cooperativas.

Abstract: This article analyzes the discourses, practices and effects of instrumental happiness in the workers of a Costa Rican coffee cooperative. The questionnaire (106 questionnaires) and semi-structured interviews (4) were used as data collection techniques. The data indicate that the discourse of the autonomous self that must seek happiness individually and overcome the limitations to become a winner, in the search for self-realization and with the mandate to be happy and be happy permanently, has been appropriated by the workers of the organization under study. However, the dimension of personal and organizational practices; seems not to have been affected by the instrumental logic of happiness. In terms of effects, most had one or more work-related stress attacks. However, the data related to anxiety crises, physical illnesses resulting from work-related stress, and depression, are encouraging, since they only reached only one third of the studied population.

Keywords: Instrumental happiness. Organizational communication. cooperative organizations.

¹ Trabalho apresentado ao Grupo de Trabalho Estudos de Comunicação Organizacional do XXIX Encontro Anual da Compós, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande - MS, 23 a 25 de junho de 2020.

² Doutoranda em Comunicação e Cultura na Universidade Federal de Rio de Janeiro, UFRJ, Brasil. Professora e pesquisadora na Universidade da Costa Rica (UCR). Bolsista da Oficina de Assuntos Internacionais (UCR). arayalis@gmail.com.

1. Apresentação

Estas linhas decorrem da tese da autora. Nela se pesquisa a felicidade das pessoas no trabalho, perguntando-se pela relação existente entre *discursos*, *práticas* (pessoais e organizacionais) e *efeitos* da lógica da *felicidade instrumental* na vida das pessoas que trabalham em organizações cooperativas cafeeiras, nos contextos costarriquenho e brasileiro. Pensar a vida emocional a partir da comunicação é fundamental hoje, tanto por a *centralidade normativa do trabalho*³, quanto por sua *uberização* (ABÍLIO, 2017).

Para efeitos deste artigo e por questões de espaço se analisam alguns dos dados⁴ coletados em uma cooperativa costarriquenha. Pesquisou-se, mediante um questionário, a percepção de felicidade das pessoas trabalhadoras, e foram feitas entrevistas semiestruturadas com as lideranças da cooperativa, com o intuito de conhecer as experiências e vivências, procurando uma aproximação integral com o tema em análise.

Neste artigo afirmo que a felicidade, como compreendida hoje no mundo do trabalho, assume uma série de processos que parecem nos oferecer consequências nefastas, na medida em que exploram o desejo humano estimulando a insatisfação permanente, a inquietação sem fim; responsabilizam o indivíduo (apagando o coletivo, o Estado e o mercado); pressionam-nos para a autossuperação constante, e por isso nos dispõem para a concorrência e para a defesa, promovendo o acréscimo do individualismo, negando a vulnerabilidade humana e explorando a necessidade de pertença; usufruindo do excessivo cerne na imagem e da necessidade de reconhecimento.

Em outra dimensão, a inquietação analítica também diz respeito à proporção que a lógica contemporânea da felicidade instrumental no trabalho pode alcançar no futuro. Especialmente porque, seguindo as lições de Foucault, para quem o *cuidado de si* incentivou um eu adoecido, a procura pela felicidade tem estimulado justamente seu avesso, isto é,

³ O termo, *centralidade normativa do trabalho* aparece em Ricardo Antunes (2009); mas a ideia é expressa de diversas maneiras por muitos autores, como Vincent de Gaulejac (2017, p. 15) quando escreve que os cidadãos de classe média dependem do trabalho, tanto econômica, quanto psíquica e socialmente: “empresa: lugar de pertencimento e espaço de convívio”; e Federico Dalponte (2018), quando afirma que os tempos da vida hoje estão organizados em função do trabalho.

⁴ Quais dados, como são analisados e por que foram escolhidos, explica-se detalhadamente na segunda seção, da metodologia.

angústia, ansiedade, estresse, até depressão. Sendo assim, até onde a procura pela felicidade no trabalho pode nos levar?

Em termos do conteúdo do artigo, após essa apresentação, explica-se a metodologia utilizada. Na terceira seção são definidas as categorias analíticas e discutidos os resultados. As respostas obtidas são analisadas em função de quanto a lógica instrumental da felicidade tem sido apropriada – ou não – pelos trabalhadores e pela organização. Na quinta parte, discutem-se os dados obtidos para os *efeitos*. Na sexta seção se apresentam as correlações identificadas. No final do artigo se apresenta um resumo dos resultados e minhas principais preocupações, assim como as novas perguntas (questões em aberto) que a pesquisa gerou.

2. Metodologia

O estudo tem enfoque misto e desenho transversal. Para efeitos deste artigo, analisam-se unicamente os dados de uma das cooperativas costarriquenhas em estudo; ela tem, no total, 109 trabalhadoras e trabalhadores. Como técnicas de coleta de dados utilizou-se questionário e entrevista semiestruturada. Dos 109 trabalhadores, 106 responderam o questionário⁵. Foram realizadas 4 entrevistas (Com a gerência de RH, com a gerência comercial, com o trabalhador que tem mais anos na cooperativa e com a coordenadora da área de armazém).

O questionário foi provado com duas populações com antecedência e, depois dos ajustes, foi enviado para as lideranças das cooperativas (gerências) e chefias de RH, bem como para alguns funcionários do Instituto Nacional de Desenvolvimento Cooperativo (INFOCOOP), para as pesquisadoras do Programa Processos de Comunicação e Organização do CICOM na UCR e para uma pessoa especialista em estatística. A versão que incorporou as novas sugestões e recomendações foi testada (prova piloto) com 20 trabalhadores de uma cooperativa de serviços educativos. Incorporadas essas novas correções, criou-se o questionário final (disponível em: <http://bit.ly/32xtwDn>).

Como sabido, para a construção do questionário, cada uma das categorias analíticas se operacionaliza em construtos e esses, por sua vez, em indicadores. As perguntas incluídas no questionário respondem de maneira direta a cada um desses indicadores⁶. Na maior parte dos

⁵ Três pessoas estavam de licença no período de coleta de dados, duas por acidente e uma por maternidade.

⁶ O questionário completo incluiu 60 variáveis.

casos, a relação é uma pergunta por indicador. No link a seguir foi disponibilizada a tabela de operacionalização (<http://bit.ly/37Yzm1j>).

Para efeitos da análise aqui apresentada, fiz escolha de 6 perguntas para cada uma das dimensões em estudo. Assim, para *discurso* se escolheram as perguntas de números: 6, 18, 26, 28, 41 e 46. Como tem se falado, as práticas se dividem em práticas pessoais e práticas organizacionais. Para *práticas pessoais* foram selecionadas as perguntas de número: 7, 12, 13, 24, 29 e 38. Por sua vez, para *práticas organizacionais* se elegeram as perguntas: 25, 39, 45, 47, 48 e 49. E, finalmente, para estudar os *efeitos* se incluíram todas as perguntas relacionadas com essa dimensão, estas vão da 50, até a 55 (inclusive). Foi feita uma escolha de seis variáveis por dimensão, considerando que trabalhar no espaço do artigo as 60 variáveis seria impossível e, para tanto, 40% do questionário parece um ponto de aproximação plausível.

Teoricamente, assevero que na contemporaneidade, pela via da sua *intensidade* (vigor, força), a felicidade e suas demandas contraem uma dimensão *totalizante* na vida de um grupo de pessoas. Trata-se especialmente das camadas intermediárias (BIRMAN, 2010) das nossas sociedades ocidentais, ocidentalizadas, classistas e consumistas, expandindo-se progressivamente aos outros estratos.

Na minha construção, a *intensidade* compreende três dimensões: presença, apropriação e efeitos; entre elas existe uma relação de profundidade. A *presença* quer dizer simplesmente que o discurso aparece, existe, é expresso. *Apropriação* tem a ver com quanto esse discurso está regulamentando a vida corriqueira da pessoa no trabalho e da organização como um todo; ou seja, quanto o discurso converteu-se em prática. Os *efeitos* dariam conta do maior nível de penetração, das consequências desses discursos e práticas na saúde dos trabalhadores. Discutem-se, a seguir, os resultados à luz da construção teórica.

3. As cinco perversões contemporâneas: felicidade no trabalho

A sociedade do controle ficará ainda mais interessante desta forma, pois não bastará o controle estatístico sobre a saúde, a educação, a taxa de juros, o preço do barril de petróleo ou a cotação do dólar, nem as múltiplas câmeras de vigilância públicas e privadas. Ela ganhará para o seu lado a felicidade (...), cujo índice positivo deverá sair de uma série de ações de estímulo ao *ser feliz* (SILVA, 2012, p. 76-77, grifos da autora).

Sintetizo em cinco as críticas à contemporânea construção da felicidade feitas a partir do campo da comunicação, que aparecem pelas mãos de várias autoras, autores e pesquisadores estudados, um incômodo que divido com elas e eles (VAZ, 1999; 2010; VAZ; PORTUGAL, 2012; FREIRE FILHO, 2010a; 2010b; 2013; 2016; BAKKER, 2012; BIRMAN, 2010; BOECHAT, 2013; HUCHE, 2013; MAZETTI, 2014; VOLOTÃO, 2015). Trata-se de compreender a felicidade como: a) responsabilidade do indivíduo; b) imperativo cultural; c) evidência de autenticidade; d) consumista e concorrente; e) condição permanente.

Chamo as categorias de perversões na medida em que distorcem o sentido de aquilo que poderia se compreender e especialmente se experimentar como felicidade; segundo a lógica freudiana, perversão seria aquilo que não responde a sua finalidade.

3.1 Responsabilidade do indivíduo

Apesar de, como é sabido, a partir de Sócrates, Platão e Aristóteles, colocar-se nas ações humanas a responsabilidade pela consecução da felicidade, a modernidade precisou primeiro do estabelecimento do indivíduo como ser central (herança do iluminismo) e, logo, da transformação dela em uma questão exclusivamente pessoal – que segundo McMAHON, (2007), aparece só no século XVIII. Isso torna possível que hoje, com toda “naturalidade”, acreditemos no sucesso como uma questão de *mérito*, uma prova da coragem, esforço e disciplina de cada indivíduo. A felicidade se transformou, assim, em uma responsabilidade da pessoa⁷, despolitizando o papel central tanto do Estado (obrigado teoricamente a garantir o bem

⁷ Em 2013, um dos mercados mais importantes do Sudeste brasileiro colocava no centro da sua estratégia de marketing a pergunta: *O que você faz para ser feliz?* Releitura do antigo conceito *O que faz você feliz?*, criado em 2007. "Hoje, as pessoas tomam para si o protagonismo diante da vida. Queremos que cada um se deixe contagiar pela nossa proposta", diz Eduardo Romero, diretor-geral da P.A. Publicidade. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=yBe-00Zb1Xk>>. Acesso em: 15 de out. 2018. A felicidade foi sempre o foco

comum) quanto do mercado – causa, por exemplo, de uma significativa proporção das doenças físicas e emocionais da modernidade (HAN, 2007; EHRENBURG, 2010; VAZ; PORTUGAL, 2012), passando pelas crises econômicas até os problemas ambientais..

A felicidade hoje passa a depender da vontade, do empenho, sendo uma escolha, uma decisão individual. “(...) esta ‘fetichização do eu autônomo’ que, como propõe Fontenelle (2011), exalta esta suposta capacidade dos sujeitos em se autoadministrarem, recusando ‘a imposição de limites sociais e assumindo a responsabilidade pelos seus atos’” (FONTENELLE 2011, *apud* BAKKER, 2012, p. 80). Quando perguntamos se a felicidade é individual ou coletiva, parece que o discurso individualista e do eu autônomo tem sido apropriado, a maioria dos trabalhadores (69%) afirma que a felicidade se conquista pessoalmente, conforme o gráfico 1.

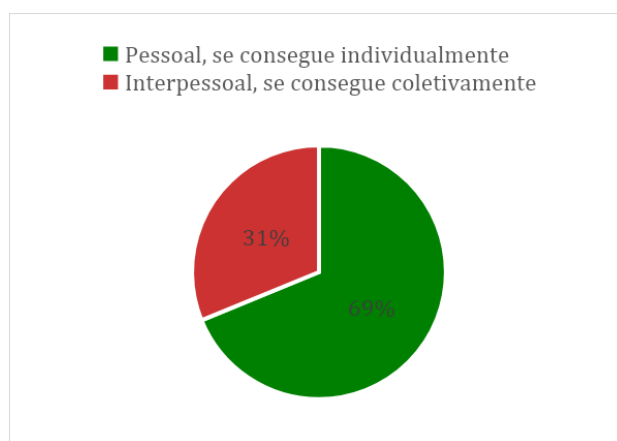


GRÁFICO 1 – Porcentagem de respostas à pergunta: Na sua opinião a felicidade é uma questão.

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Ainda que se compreenda que a felicidade tem um inegável componente subjetivo, nessa pesquisa a felicidade no trabalho é entendida como uma criação coletiva e, portanto, relacional, vincular, tendo apoio nas propostas teóricas de Sigmund Freud e Norbert Elias para compreender o quanto a pertença aos grupos é fundamental para a nossa existência, tanto no sentido estrutural da criação da subjetividade, como nas suas mudanças ao longo da vida. Nesses autores temos um ponto de partida para explicar que a maneira como as pessoas

desse mercado, tendo por 30 anos o slogan *Lugar de gente feliz*. A mudança na campanha (2007/2013) evidencia o argumento da ênfase na responsabilidade individual.

trabalham (no mais amplo sentido do termo) para tentar ser felizes individualmente, segundo a nossa compreensão, é estar à procura de uma miragem.

Na vida anímica do indivíduo, o outro conta com total regularidade, como modelo, como objeto, como auxiliar e como inimigo, e por isso, desde o próprio começo, a psicologia individual é simultaneamente psicologia social neste sentido mais lato, mas inteiramente legítimo (FREUD, 1921/1979, tradução nossa).

Sob essa lógica, outra das variáveis incluídas no questionário perguntou pelo nível em que as pessoas concordam ou discordam desta ideia: *Superar as limitações no trabalho é uma decisão pessoal*. Como pode se observar no Gráfico 2, a maioria concorda com tal perspectiva (83,4%), seja parcial ou totalmente; no entanto uma sexta parte discorda (15,6%); dela, menos de 1% discorda totalmente.

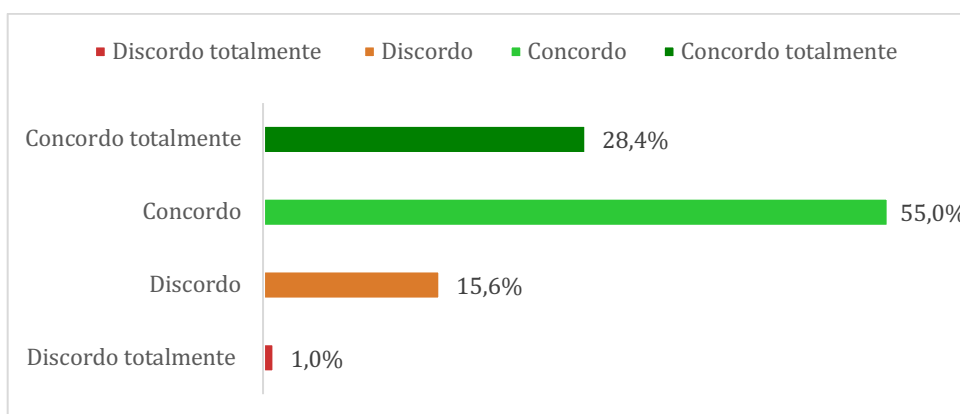


GRÁFICO 2 – Porcentagem de resposta segundo nível de concordância/discordância com a afirmação: “Superar as limitações no trabalho é uma decisão pessoal”.

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Segundo Freire Filho (2010) as vias para ser feliz hoje seriam de uma parte a adoção da perspectiva adequada, isto é, a visão otimista e, de outra, o comprometimento para desenvolver **todo o potencial do indivíduo**; ser feliz hoje é “simples assim”, como esclarecia a primeira campanha da empresa aplicativo-UBER lançada no Brasil, e como parecem evidenciar os dados neste quesito.

Parece óbvio pensar que para o nascimento dessa criatura autônoma, todo-poderosa e autocontida, com o maior amor-próprio (autoestima), foi preciso ultrapassar a noção dos deuses

brincando com as vidas humanas, e do azar ou o destino fazendo, com cada um, sua vontade. O controle individualizado da própria vida precisou também da consolidação da ciência – como explicado por Weber – cujas medições e previsões apoiaram essa sensação de mando (McMAHON, 2007; BRIRMAN, 2010; MAZETTI, 2014), percepção ampliada nos dias de hoje “por uma digitalização que induziu-nos a acreditar que conseguimos fazer tudo por nós mesmos diretamente” (ARIAS, 2016, p. 21, Tradução nossa).

É justamente no *autocontrole das emoções* que, afirmo, trabalho e felicidade têm seu nó articulador. O sujeito, agora inteiramente responsável pelo seu desenvolvimento e seu sucesso laboral, deve desenvolver suas *competências* tanto emocionais⁸ quanto cognitivas, as que trarão transformações nas ações corriqueiras⁹ para se converter no empregado do mês, idealmente, claro, todo mês. “Em última instância, explora-se a vontade pessoal de progredir e a necessidade de manter-se no emprego como forma de submeter o trabalhador aos interesses da organização” (PERUZZO, 2011, p. 4).

As dimensões que essa responsabilidade do indivíduo, adquirem na relação com o trabalho na contemporaneidade permitem que chamemos o trabalho de *escravidão consentida*¹⁰ e se apoiam também nas reflexões de Han Byung-Chul (2017, p. 29-30), quando diz:

O sujeito de desempenho está livre da instância externa de domínio que o obriga a trabalhar ou que poderia explorá-lo. É senhor e soberano de si mesmo (...). É nisso que ele se distingue do sujeito da obediência. A queda da instância dominadora não leva à liberdade. Ao contrário, faz com que liberdade e coação coincidam.

Além de se achar livre se escravizando¹¹, outro dos problemas dessa responsabilidade individual é a *intensidade*. A mensagem que recebemos cotidianamente é: você não pode parar nesse esforço, sempre pode ser melhor, é sua escolha, sua vontade, a medida e o limite é sua força porque você pode tudo; além disso, no processo, não esqueça sorrir, lembre-se, a cara

⁸ EHRENBERG, 2010; FREIRE-FILHO, 2010a, 2010; BAKKER, 2012; VOLOTÃO, 2015.

⁹ Nesse processo *quase* qualquer técnica é bem-vinda, desde a clássica psiquiatria (especialmente na sua solução medicamentosa) e outras opções químicas, até as contemporâneas técnicas de *gestão do eu*, psicologia positiva, autoajuda, e *coaching*. Digo *quase* qualquer técnica é bem-vinda porque concordo com Joel Birman e Paulo Vaz (2010), quando afirmam que este sujeito pós-moderno não admite questionamentos; a reflexão aprofundada sobre suas motivações e as críticas não estão no carpídio do que sua sensível digestão admite.

¹⁰ Podemos pensar em um trânsito do reconhecimento até a servidão “quanto ao trabalhador que, à primeira vista, pode até se sentir recompensado (psicológica e/ou financeiramente) pelo reconhecimento de seus talentos e virtuosidade por parte de seus supervisores, acaba se envolvendo num processo de servidão voluntária muito maior” (KUNSCH, 2009, p. 12).

¹¹ Segundo Byung-Chul Han (2017) nós vivemos a perigosa mistura de dever e poder.

feia não é bem-vinda e *pela sua própria segurança você está sendo filmado*¹² e avaliado constantemente¹³.

Essa intensidade se evidencia também na expansão dos espaços e das horas de trabalho. Para um grupo de empregados são cada vez menos claros os limites e as fronteiras entre os tempos da vida *dentro e fora* do trabalho. Dito de outra maneira, ao trabalho pertencem hoje energias, tempos e espaços antes dedicados ao ócio¹⁴. Esse não parece ser o caso para os trabalhadores da cooperativa costarriquenha em análise.

No questionário a este respeito se incluíram três variáveis: ampliação da jornada em horas extras, a prática de levar afazeres para casa todas as semanas; e o de trabalhar mais dias do que aqueles estabelecidos na jornada semanal. Os resultados estão expressos nos gráficos 3, 4 e 5, a seguir.

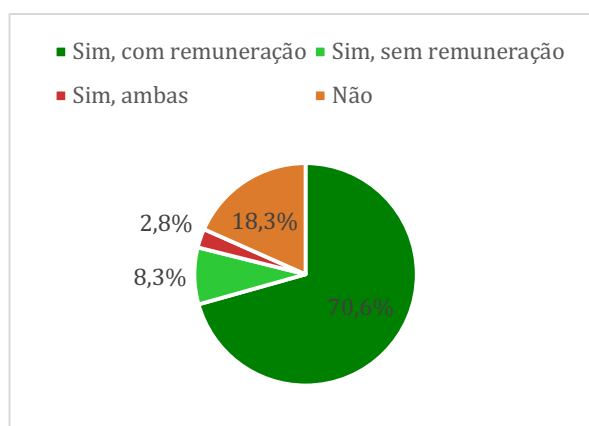


GRÁFICO 3 – Porcentagem de respostas à pergunta: Você trabalha horas extras todas as semanas?
FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

¹² No inverno de 2019 uma cálida voz em off repetia esse refrão no metrô de São Paulo, lembrando-nos o quanto a sociedade do controle de Deleuze divide o espaço com a sociedade disciplinar de Foucault.

¹³ A encarregada de planilhas (da contabilidade) de uma empresa transnacional localizada em São Paulo recebeu um e-mail de sua chefia no final de maio de 2019, o pedido era para ela “ser mais sorridente e entusiasta” pois a sua atitude poderia afetar seu desempenho.

¹⁴ “Os romanos denominaram ÓCIO (otium) as ocupações com o trabalho intelectual, em oposição ao negÓCIO (nec-otium, negação do otium), destinado a atender às necessidades de subsistência da sociedade. ÓCIO – veio do Latim otium, “inatividade, ócio”. E esta derivou de autium, que se originou do Indo Europeu *av-*eo, “estou bem, vou bem”. NegÓCIO seria justamente trabalho, a negação do ócio. Nessa segunda acepção, estar bem seria estar fora do trabalho. Disponível em: <<http://etimologias.dechile.net/?ocio>>. Acesso em: 28 de nov. 2018.

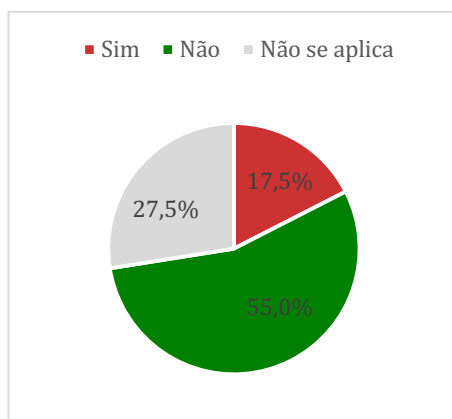


GRÁFICO 4 – Porcentagem de respostas à pergunta: Você leva trabalho para casa todas as semanas?
FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

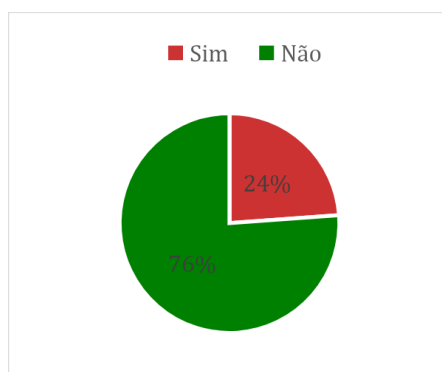


GRÁFICO 5 – Porcentagem de respostas à pergunta: você trabalha mais dias dos estabelecidos na sua jornada, todas as semanas?
FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Os dados refletem uma política organizacional e umas práticas dos empregados que podemos chamar de contraculturais, porque a maioria não leva trabalho para casa (55%)¹⁵ e trabalha só os dias estabelecidos na jornada oficial (76%). O dado das horas extras não aparece tão alentador, no entanto, é importante especificar que os questionários foram aplicados no começo da coleta de café, isto é, o momento em que mais trabalho se tem na cooperativa, portanto não é estranho, nesse contexto, que 71% tenham marcado que trabalham horas extras pagas.

Chamamos essas práticas de contraculturais porque concordamos com Ehrenberg quando afirma que

¹⁵ Pelo tipo de função, um quarto das e dos trabalhadores não têm possibilidade de levar trabalho para casa.

O esmaecimento da relação entre o tempo livre e um tempo de trabalho promove uma série de mudanças na relação entre o sujeito e seu ofício. Além da questão da hiperatividade, como propõe Rhéaume (2004), pode-se destacar também a existência hoje do que já mencionamos aqui como o culto da performance, um modo de vida que exalta o desempenho máximo dos indivíduos (EHRENBERG, 2010, *apud* BAKKER, 2012, p. 105).

Segundo esta lógica da felicidade instrumental, podemos esperar, como revela o gráfico 6, a seguir, que um trabalhador ou trabalhadora que costuma esperar indicações (51,4%) ou ser indiferente aos problemas da organização (7,3%) seja malquisto. E aqueles que soem tomar a iniciativa na solução dos problemas (41,3%) tenham incorporado o discurso do empregado ativo, engajado, comprometido e, em consequência, feliz e bem-sucedido. Também nessa variável os dados vão na contramão do discurso hegemônico da felicidade no trabalho. Que a maioria prefira esperar indicações, pode também estar relacionado com uma importante quantidade de mudanças, acontecidas na organização nos últimos anos; mudanças que incluíram novas chefias e uma rotação de aproximadamente o 50% dos trabalhadores.

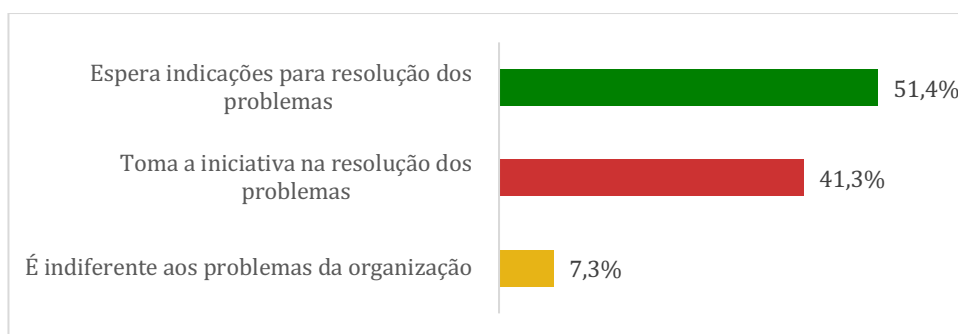


GRÁFICO 6 – Porcentagem de respostas à pergunta: Na sua equipe a maioria dos colegas e das colegas:
FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

No escopo negativo dos dados temos que 24% das pessoas estão laborando mais dias do que os estabelecidos na jornada (essa porcentagem não é desprezível), 17% levam trabalho para casa toda semana e 8,6% trabalham horas extras sem remuneração.

Ainda por uma questão de proteção dos participantes, não podemos estabelecer a relação entre o cargo e as respostas, pela informação obtida nas entrevistas podemos presumir, hipoteticamente, que um grupo dessas pessoas (que trabalham horas extras sem remuneração, levam trabalho para casa e laboram mais dias do que a jornada semanal) estão nos cargos

chamados de *confiança*; outro dos eufemismos da sociedade da gestão para convocar o funcionário à exigência de estar disponível 24/7.

Nas entrevistas apareceu de maneira sistemática o tema do engajamento das chefias, alguns deles fizeram piadas sobre não levar trabalho físico para casa, mas levá-lo na cabeça; isto é, não se desligar dos afazeres e continuar ruminando os problemas da organização em casa, na procura de soluções; duas delas fizeram piada com o “piripaque” que tinham experimentado, cada uma em um momento, no ano anterior.

Eles e elas experimentam também na própria carne as contradições entre o modelo cooperativo, o papel das cooperativas nas suas comunidades e a maneira de pensar dos trabalhadores mais novos.

“Eu me orgulho de trabalhar na cooperativa, sabe, porque não estou trabalhando para uma empresa privada, estou trabalhando para milhares de pessoas, para as famílias dos camponeses, dos agricultores, a cooperativa é importante para essa região; sabe... e isso tem pessoas que não estão compreendendo, eu penso que esta sociedade, sabe, estamos numa sociedade muito estranha, as pessoas não querem se comprometer, não querem trabalhar para a cooperativa como a gente fez”.

Numa dimensão, essa ideia da falta de compromisso das novas gerações pode se compreender estendendo as ideias de Birman (2010), quem reflete sobre esse marco de uma autonomia exacerbada, que demanda do sujeito uma alta autoestima, e no qual a imagem do *vencedor* se expande indefinidamente, assumido a natureza do inacabável. Seria quase dizer: eu, autônomo, livre, independente, todo-poderoso e vencedor.

Segundo os trabalhadores e trabalhadoras da cooperativa cafeeira em estudo, seus colegas se sentem majoritariamente vencedores (três quartos), no entanto, um sexto afirma que são perdedores e menos de um décimo preferiu não colocar seus colegas em nenhuma das duas categorias, conforme o gráfico 7.

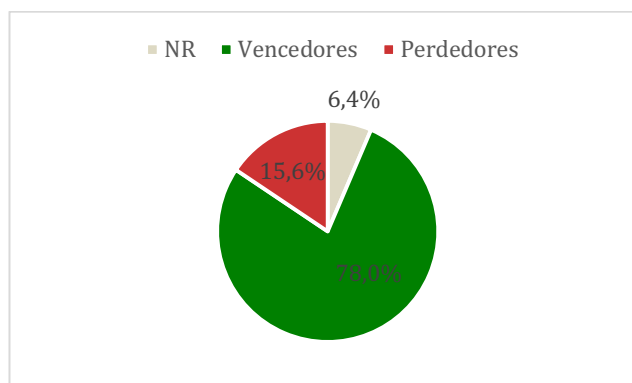


GRÁFICO 7 – Porcentagem de respostas à pergunta: Pelo que você ter percebido diria que em geral, seus colegas de trabalho se sentem:

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Essa junção de felicidade com sucesso, especialmente no trabalho, transformada na imagem do *vencedor*, tem quatro implicações políticas que geram preocupação. A primeira, já indicada, relaciona-se com o ego exacerbado. Outra inquietação é o fato de servir de base para pressupostos tão problemáticos como a noção, amplamente estendida, de meritocracia, a qual apaga diferenças e desigualdades. Também fomenta a concorrência: se eu devo vencer permanentemente, os outros deverão ser superados, derrotados. Em uma quarta dimensão, essa lógica tem conseguido que um coletivo social acredite que sua percepção do mundo e especialmente, seu esforço, sua vontade, sua decisão, sua escolha, estão acima dos fatos. Esquecendo assim as condições de possibilidade – os recursos financeiros, as condições econômicas –, o capital cultural e as características materiais e concretas do trabalho (demandas, exigências, salário, tempos de lazer, férias pagas, acesso a aposentadoria).

Justamente com base nessa última preocupação se incluíram no questionário três variáveis para mensurar as condições oferecidas pela cooperativa, fazendo parte do que acima chamamos de práticas organizacionais. Os dados indicam que, segundo a percepção da ampla maioria dos trabalhadores, a organização cooperativa é um empregador responsável, especialmente no que diz respeito ao cumprimento das garantias laborais (92,7% *sempre ou quase sempre*), e proporcionar os materiais, equipamentos, ferramentas e infraestrutura que as pessoas precisam para desenvolver seus afazeres (81,6%)¹⁶, conforme os gráficos 8 e 9. Os trabalhadores consideram que há promoção de um clima organizacional amável, tranquilo e cordial, ainda que se tenha obtido a porcentagem menor para essas três medições (73,4% *sempre ou quase sempre*; e 22% para *às vezes*), conforme o gráfico 10.

¹⁶ Para essas duas variáveis (perguntas 49 e 39) ninguém fez escolha das opções *nada* nem *nunca*.

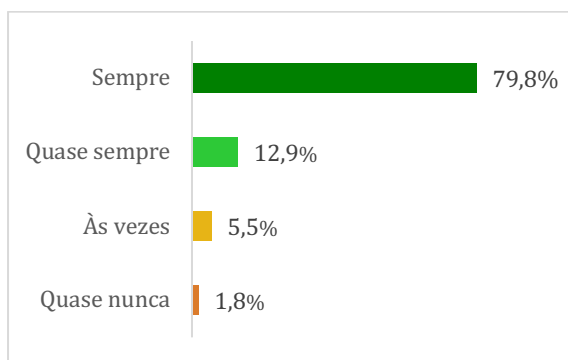


GRÁFICO 8 – Porcentagem de respostas à pergunta: A cooperativa lhe assegura as garantias laborais necessárias para se desenvolver no seu trabalho?
FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

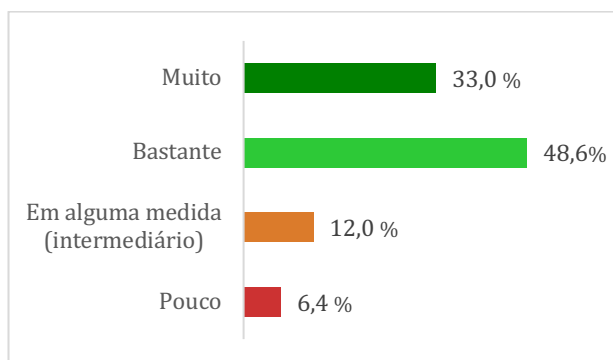


GRÁFICO 9 – Porcentagem de respostas à pergunta: Quanto a cooperativa lhe garante os materiais, ferramentas e infraestrutura necessárias para desenvolver seu trabalho?
FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

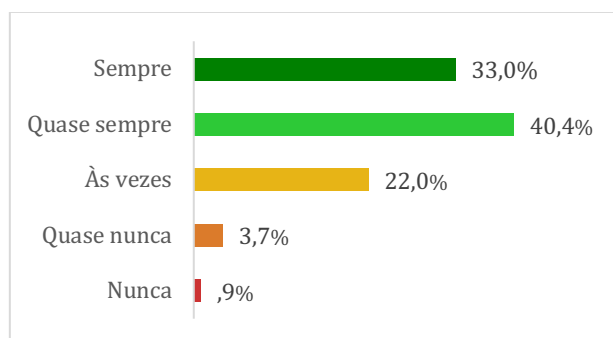


GRÁFICO 10 – Porcentagem de respostas à pergunta: Com que frequência a cooperativa promove o clima organizacional (tranquilidade, amabilidade, cordialidade) que você precisa para desenvolver seu trabalho?
FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

3.2 Imperativo cultural

A felicidade é hoje uma imposição cultural amplamente aceita. Por diferentes teóricos tem sido chamada de *obrigação moral*¹⁷ (PRAGER *apud* McMAHON, 2006, p. 487), *felicidade compulsória e compulsiva* (FREIRE FILHO, 2010a), *preceito moral* (VAZ, 1999; 2010; 2012), e até a nossa nova Deusa (McMAHON, 2006).

Argumenta-se, neste trabalho, que a intensidade (BIRMAN, 2010) da felicidade demandada vem aumentando com os anos. Há cinco anos atrás o Oxford Dictionary escolheu o emoji “chorar de rir” como “palavra do ano”¹⁸, argumentando que foi aquela que melhor refletiu “as significações culturais de 2015”, deslocando a carinha feliz que foi o ícone por anos.

Como consequência, perguntou-se aos trabalhadores e trabalhadoras se acreditavam que a felicidade era uma possibilidade ou uma obrigação; a maioria (quase três quintos) afirmou o imperativo, conforme o gráfico 11, a seguir.



GRÁFICO 11 – Porcentagem de respostas à pergunta: qual frase reflete melhor a sua opinião?

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Para os estudiosos e estudiosas da felicidade, o fato dela ser um dever, não é novidade; por isso é preciso formular mais finamente esta análise, vejamos: se as emoções se tornaram,

¹⁷ O autor nomeia assim seu livro *Happiness is a serious problem* cujo primeiro capítulo é *Happiness is a moral obligation*.

¹⁸ Disponível em: <<http://g1.globo.com/educacao/noticia/2015/11/emoji-e-eleito-pela-1-vez-palavra-do-ano-pelo-dicionario-oxford.html>>. Acesso em: 26 de nov. 2018.

nos anos 90, um renovado âmbito da pesquisa nas ciências sociais; se a felicidade ecoa na sociedade ocidental contemporânea à lógica Aristotélica de fim último da vida; se a partir de 2005 falamos com Ahmed (2010) em *happiness turn*, se alguns anos atrás você precisava se mostrar feliz para não ser suspeito (FREIRE FILHO, 2010a), hoje isso não é suficiente; hoje você precisa ser *extremamente feliz*¹⁹.

No trabalho, ser obrigatoriamente feliz, e hoje, ser felicíssimo, segundo a percepção dos trabalhadores e trabalhadoras, expressa no gráfico 12, diz respeito a: superação das adversidades (65%); não ter medo de arriscar (52%); não colocar desculpas diante do trabalho (31%); e evitar todo erro (26%). Por ser uma pergunta de resposta múltipla, cada escolha se avalia em base 100.

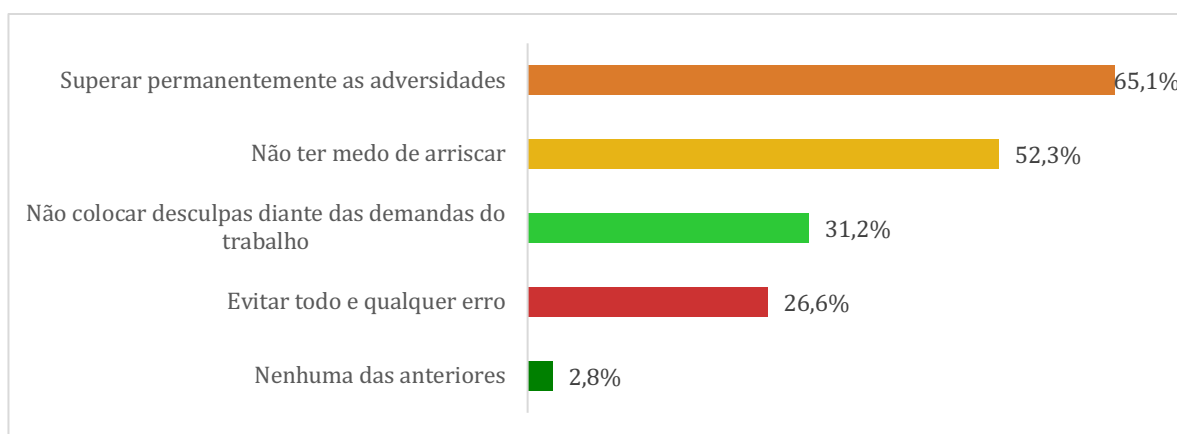


GRÁFICO 12 – Porcentagem de respostas à pergunta: O que a cooperativa pede de seus trabalhadores?

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

As perguntas que aparecem, após sistematizar esses dados, são: como se consegue, segundo a percepção dos trabalhadores e trabalhadoras: ser um vencedor? Superar *permanentemente* as adversidades? Não ter medo de arriscar? Não colocar desculpas diante das demandas do trabalho e... Evitar todo e qualquer erro? Os dados sobre efeitos, na quarta seção, podem acender alguns alertas a respeito.

¹⁹ 21 hábitos das pessoas extremamente felizes. Disponível em: https://www.huffpostbrasil.com/2014/03/20/21-habitos-das-pessoas-extremamente-felizes_a_21667287/ Acesso em: 18 de Out. 2018.

3.3 Evidência de autenticidade

Outro aspecto da definição atual da felicidade é a ideia de fidelidade desse indivíduo todo-poderoso com ele próprio. Associar teoricamente as emoções com autenticidade não é novidade; como explicado, na psicologia a compreensão que articulou psiquismo, biologia e fisiologia, por abraçar a noção de interioridade, proclamou em uma medida essa ideia do autêntico individual, duma essência subjetiva a ser expressa (FREIRE FILHO, 2010^a). “A experiência de *eu feliz* torna-se, antes, uma experiência de prazer que se tem consigo mesmo. Um prazer que nasce no próprio indivíduo e se circunscreve em seu interior” (VALOTÃO, 2015, p. 98)²⁰.

No nível da escolha da profissão e do emprego, a felicidade tem sido atrelada à autenticidade; é senso comum pensar numa autêntica felicidade como aquela que emana do interior do sujeito, aquela que será atingida se o sujeito for fiel aos seus mais profundos desejos e aptidões, seus princípios e valores mais íntimos; para atrelar a satisfação ao trabalho, que agora deve ser prazeroso, isto é o ideal de *autorrealização* profissional (FREIRE-FILHO, 2010; BAKKER 2012; GAULEJAC, 2017).

Assim, o trabalhador autorrealizado seria quem atinge as principais metas desejadas²¹, que são sua expressão mais genuína. Quem exerce sua *vocação*, nessa acepção atrelada ao *propósito*: fazer no trabalho aquilo que a pessoa enxerga como a razão da sua existência, no sentido aristotélico do termo. Da mesma maneira que podemos pensar o controle subjetivo das emoções como nó articulador entre *felicidade* e *trabalho*; na ideia de *autorrealização* os ideais neoliberais amarram as humanas vidas à essência organizacional²².

Perguntamos quanto as e os trabalhadores da cooperativa em estudo se realizam no trabalho, cujas respostas estão sistematizadas no gráfico 13. A lógica da felicidade instrumental parece perpassar as respostas, 77% disseram realizar-se *bastante* ou *muito*; e 16% num nível *intermediário*; só 6,4% afirmam que obtêm *pouca* realização laboral; ninguém fez escolha da opção *nada*.

²⁰ A promoção lançada por uma loja de roupas no Brasil em 2017 promulgava “Seja você, seja feliz”. Disponível em: <<http://www.midwayfinanceira.com.br/seja-voce-seja-feliz>>. Acesso em: 19 de out. 2018.

²¹ Tamayo e Alberto, *apud* Vasconcelos 2004.

²² Em 1982 Cicilia Peruzzo refletia sobre dita “vocação” e “realização pessoal” como estratégias da sociedade burguesa para enganar o trabalhador, para que este se dedicasse mais ao trabalho através da aparência de trabalho voluntário (PERUZZO, 2016, p. 71).

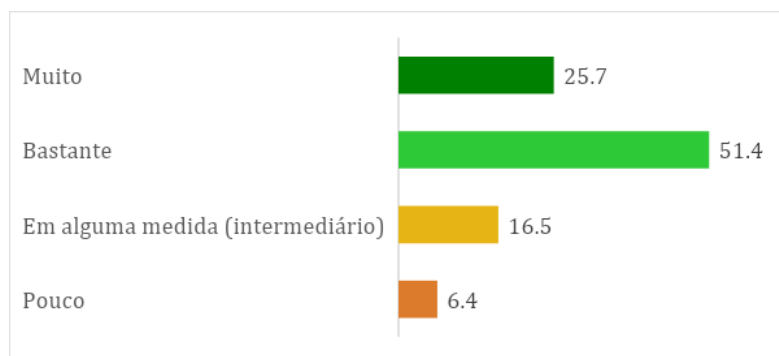


GRÁFICO 13 – Porcentagem de respostas à pergunta: Até que ponto diria que se realiza integralmente no trabalho?

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

A preocupação aqui trazida diz respeito à ideia de que autorrealização e saúde começaram a se converter em uma coisa só, acarretando o problema de patologizar a vida comum²³. “Com a anormalidade internalizada como virtualidade, cada um se inquieta sobre o que verdadeiramente deseja quando deseja, e sobre quais são o sentido e o valor de que deseja e faz” (VAZ, 2010, p. 149). Além dos incômodos intrínsecos, as buscas existenciais e da angústia assim promovida, “a vida plenamente autorrealizada” se instaura frente a um *eu* patológico e desadaptado. Nessa construção, poucos estariam dispostos a admitir que se realizam *pouco* ou *nada*, no entanto é impossível mensurar a desejabilidade social inserida nessa resposta.

3.4 Consumista e concorrente

Daquela antiga bússola que guiava o sujeito a ser bom na lógica do desenvolvimento da virtude, na filosofia clássica ocidental, que foi parcialmente apropriada pela psicologia positiva; passamos a priorizar a máxima de se *sentir bem* (McMAHON, 2006; BIRMAN, 2010).

Como sabido, no começo do século passado, um dos pais da sociologia, Max Weber, identificava a estreita relação entre o espírito do capitalismo e o protestantismo, na medida em que o segundo considerava – entre outras premissas – o acúmulo de capital e de bens materiais como benção divina e sinônimo de felicidade. Deste enfoque, como afirma Amanda Volotão (2015, p. 39-42), a qualidade das condições de vida e o conforto gerado pelo patrimônio emergiram como fatores cruciais para a felicidade.

²³ Essa ideia aparece tanto em Eva Illouz (2011, p. 67-68), quanto em Vaz (2010).

Felicidade e consumo é, sem dúvida, o vínculo mais amplamente pensado, refletido e questionado até pelo senso comum. Em qualquer uma das suas acepções, a felicidade está no âmbito do consumo, sendo ela mesma mercadoria (tendo um *status* de *commodity* – uma mercadoria de luxo, *ready to wear*); ou sendo a consequência do consumo (ofertada, por vezes, como brinde na compra de um produto ou um serviço)²⁴. O consumo seria, nesta segunda acepção, a forma de alcançar a ansiada felicidade.

Tal racionalidade, no âmbito do trabalho, obriga o empregado a consumir permanentemente, sejam idiomas, habilidades brandas, diplomas, novos certificados, cursos, ou novas ferramentas tecnológicas. Quantos mais tiver para coletar e expor, melhor. Isso envolve uma exigência de aprimoramento, uma cobrança permanente de reciclagem do trabalhador, que tem por lógica uma concorrência do sujeito com ele próprio. Nessa linha, perguntamos aos trabalhadores em que medida o trabalho lhes obriga a capacitar-se permanentemente; quase três quintos responderam afirmativamente (58,7% *bastante* e *muito*). A minoria disse que não vivencia essa cobrança (17,5% *pouco* ou *nada*); no meio se colocam um quarto deles (23,8%), que vivem *em alguma medida* essa exigência de se habilitar constantemente, conforme o gráfico 14.

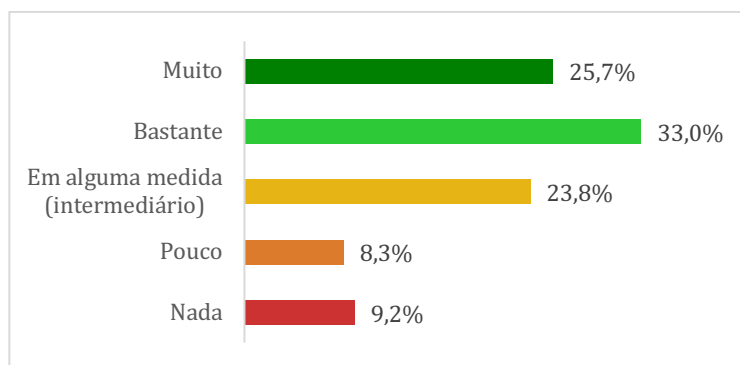


GRÁFICO 14 – Porcentagem de respostas à pergunta: Em que medida seu trabalho lhe obriga a se capacitar permanentemente?

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Em outra dimensão, o binômio consumo-concorrência no espaço do trabalho; temos que a concorrência se promove também na relação do sujeito com os colegas. Por isso

²⁴ COHEN, 2010 *apud* VOLOTÃO, 2015.

perguntamos qual é a principal fonte de confiança diante de uma solicitação no trabalho. Confiar nas habilidades da equipe ocupa a porcentagem mais alta (42,2%), seguido das próprias destrezas (33%) e, em última instância, confiam nas indicações da chefia (24,8), conforme o gráfico 15. Note-se que para essa variável não podemos falar em maioria. De novo os dados evidenciam uma linha contracultural nas práticas dos trabalhadores da cooperativa, na medida em que hoje confiar nas próprias habilidades (antes que em qualquer outra coisa, processo ou pessoa) é a voz de mando.

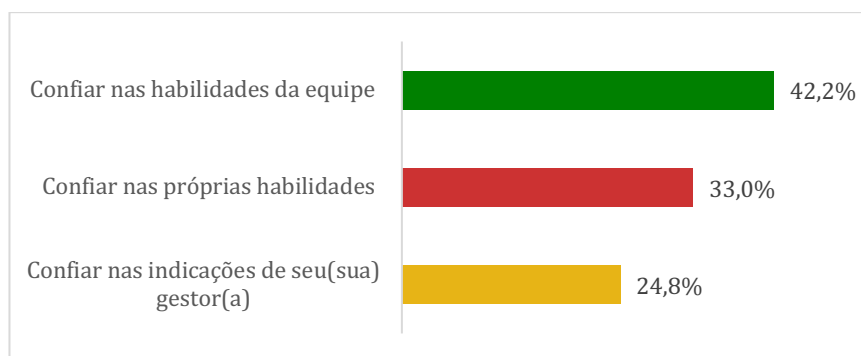


GRÁFICO 15 – Porcentagem de respostas à pergunta: Na frente de um pedido (solicitação) no seu trabalho, o que você prefere?

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Sob essa mesma linha, perguntamos o que os colegas do trabalho representam, obtendo que a absoluta maioria falou em cooperação (88%). No entanto, para 7% os colegas são indiferença e para 5% são concorrência, como está expresso no gráfico 16.

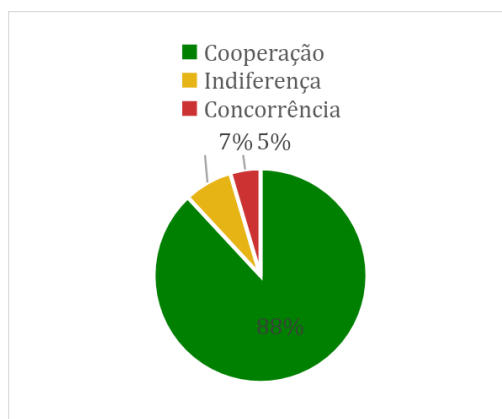


GRÁFICO 16 – Porcentagem de respostas à pergunta: O que os seus colegas no trabalho representam, principalmente, para você?

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Mendonça (2016, p. 11) evidenciava, na sua pesquisa, a importância desses vínculos e da confiança, da cooperação, da comunicação clara e sincera, dos laços de amizade e companheirismo nos relacionamentos interpessoais.

Nessas duas últimas medições, parece prevalecer a filosofia cooperativa do bem-comum, da solidariedade e da ajuda mútua. Um dos desafios que enfrentam as organizações do terceiro setor, seus associados e seus trabalhadores é lidar com o paradoxo que se estabelece entre a filosofia cooperativa, suas premissas, e um contexto totalmente adverso a elas.

Por estes motivos, perguntou-se também com que frequência a cooperativa consegue levar à prática a filosofia da cooperação; obtendo que dois terços afirmam que *sempre* ou *quase sempre* a cooperativa transforma o pressuposto em ação. Uma terça, nada desprezível, disse que só *às vezes* se conquista essa promessa e 7% afirmam que *nunca* ou *quase nunca*, conforme o gráfico 17.

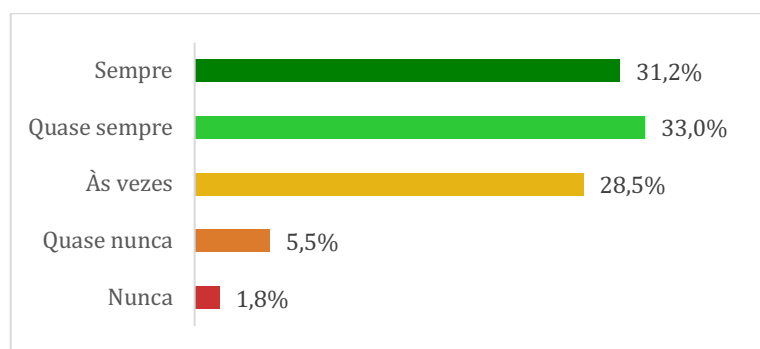


GRÁFICO 17 – Porcentagem de respostas à pergunta: Com que frequência a cooperativa consegue levar à prática a filosofia da cooperação?

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

3.5 Permanente

Finalmente, atingindo a última crítica que fazemos à contemporânea felicidade, esta tem a ver com a variável tempo. A felicidade deixou de ser uma questão momentânea para se configurar como uma expectativa permanente, o que Freire Filho (2010b) chama de *felicidade crônica*. Nem nas suas rumações mais ousadas Platão imaginou o nível no qual a contemporaneidade colocaria sua ideia da felicidade como duradoura no tempo. Segundo o obtido nas respostas, parece que os trabalhadores da cooperativa cafeeira em estudo têm apropriado essa perspectiva, pois 68% afirmam que a felicidade é um bem duradouro, como expressa o gráfico 18.

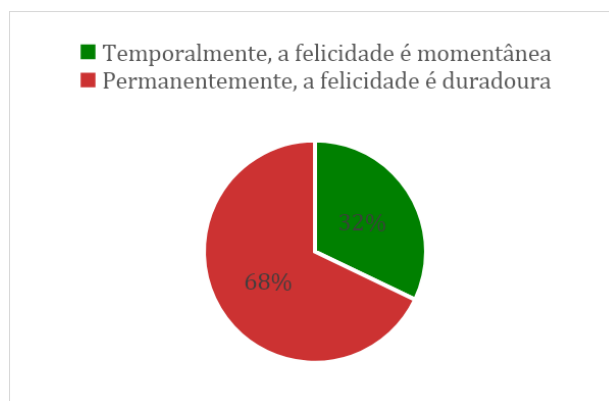


GRÁFICO 18 – Porcentagem de respostas à pergunta: Você acredita que a gente consegue ser feliz.

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Construir a felicidade como durável requer vários passos e processos, ter colocado ela na vida terrena extirpando sua antiga condição divina, levá-la para o interior do sujeito, esquecer o coletivo e especialmente apagar toda possibilidade de reconhecimento de seus opostos. Este apagamento se faz aniquilando outras experiências, que se podem chamar de *naturalmente humanas*²⁵, vinculadas com emoções como medo, dúvida, dor, desprazer, tristeza, frustração, raiva, ódio, incerteza; todo e qualquer rastro da humana vulnerabilidade.

4. Efeitos

No que diz respeito aos *efeitos* desse imperativo cultural na saúde das pessoas, mensurou-se a *angústia*, avaliada através de três indicadores: estresse (envolvendo duas questões, crise de estresse e doença física produto do estresse laboral), ansiedade e depressão.

Infelizmente as preocupações teóricas ora levantadas aparecem nos dados, na medida em que mais da metade (54%) das pessoas trabalhadoras tiveram (no último ano) uma ou mais crises de estresse; também, na maioria dos casos (91,5%), tal crise está associada ao trabalho. Ainda que 15% dessas pessoas tenham tido apenas uma crise, é alarmante que quase um quarto dos trabalhadores tenham sofrido entre 2 e 5 episódios; uma décima parte teve entre 6 e 10 eventos e há, inclusive, quem tenha experimentado mais de 11 crises de estresse no último ano (quase 5%), como pode ser observado nos gráficos 19, 20 e 21. É importante ressaltar que a pergunta intencionalmente usa a expressão *crise de estresse*, isto é, não estamos a falar do estresse corriqueiro.

²⁵ Natural assim compreendido seria estruturalmente humano. Como anotado por Vaz e Portugal (2012) a contemporaneidade separou natural de normal.

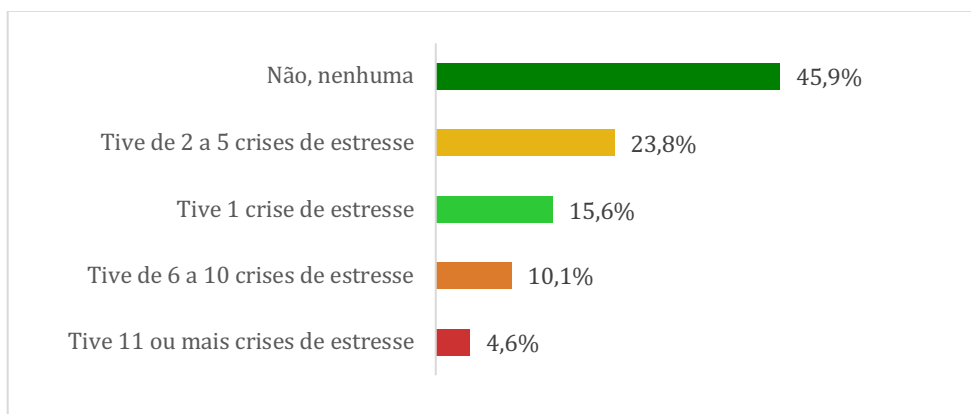


GRÁFICO 19 – Porcentagem de respostas à pergunta: No último ano, você teve alguma crise de estresse?

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

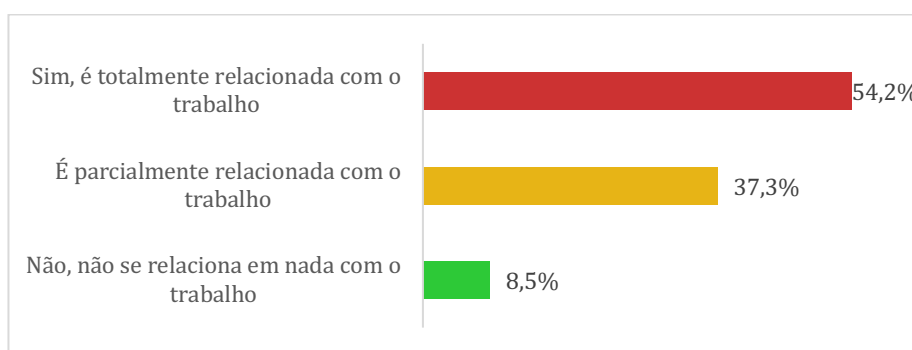


GRÁFICO 20 – Porcentagem de respostas à pergunta: Essa crise de estresse estava relacionada ao trabalho?

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

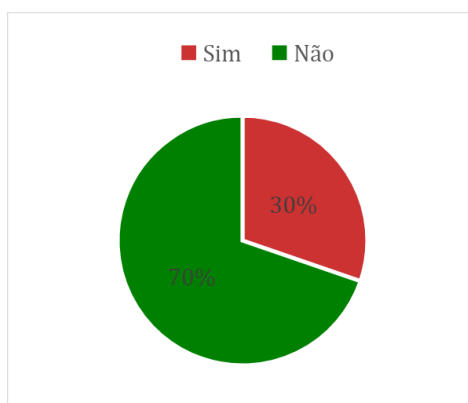


GRÁFICO 21 – Porcentagem de respostas à pergunta: No último ano, teve alguma doença física produto do estresse laboral?

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

O gráfico 21 evidencia que a maioria (70%) não teve uma doença física produto do estresse laboral.

Já no caso da ansiedade e da depressão os resultados são também alentadores, na medida em que só um terço dos trabalhadores sofreu no último ano alguma crise de ansiedade. No entanto, para 70,6% (desses, 30% tiveram uma ou mais crises de ansiedade), ela se relaciona total (41,2%) ou parcialmente (29,4%) com o trabalho. Ainda que a porcentagem seja menor, não é desprezível que um terço do total dos trabalhadores e trabalhadoras tenham experimentado uma crise de ansiedade e uma doença física produto do estresse laboral. Pouco mais de um décimo dos trabalhadores foi diagnosticado com depressão.

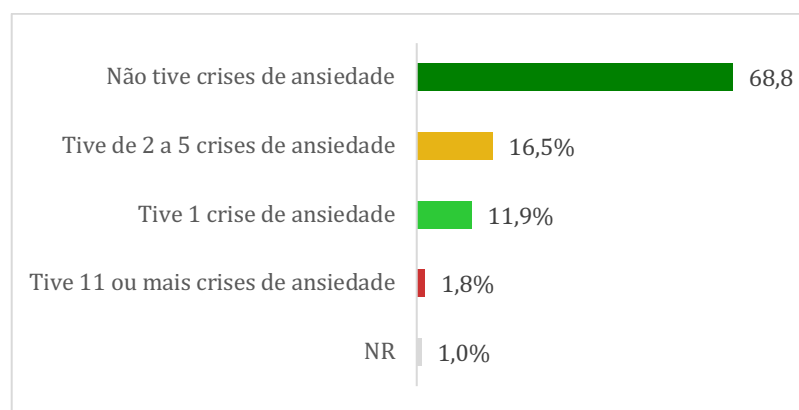


GRÁFICO 22 – Porcentagem de respostas à pergunta: No último ano, você teve alguma crise de ansiedade?

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

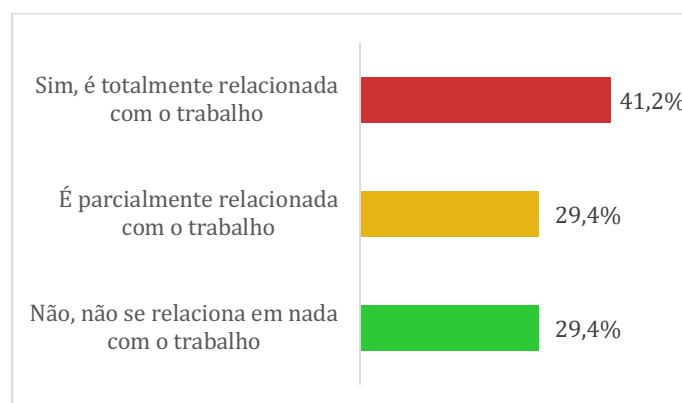


GRÁFICO 23 – Porcentagem de respostas à pergunta: Essa crise de ansiedade estava relacionada com o trabalho?

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

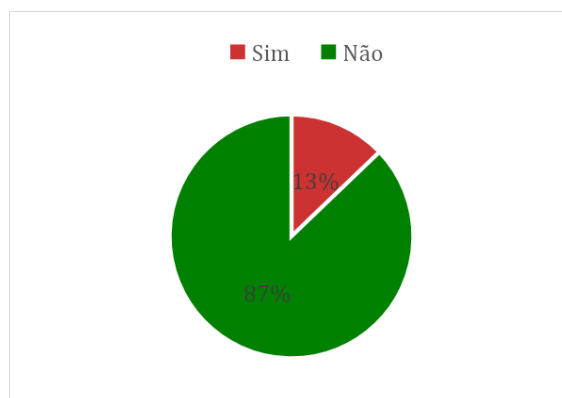


GRÁFICO 24 – Porcentagem de pessoas que foram diagnosticadas com depressão.

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

Argumenta-se, nesta pesquisa, que tais pressões (alta performance, eficiência, eficácia, resiliência, produtividade, trabalho em equipes), juntas e misturadas, criam um tipo de subjetividade altamente vulnerável. Não por acaso a depressão alcançou estatísticas que superam em muito as esperadas²⁶, justamente porque encarna o avesso da demanda de felicidade contemporânea.

Assume-se aqui a perspectiva de Birman (2010, p. 42) quando afirma que “é o fracasso performativo do sujeito o que se evidencia em ato na depressão, sendo esta, pois, um dos signos maiores da infelicidade na contemporaneidade.” A exterioridade colocada em pauta permanentemente na atualidade, explica para o psicanalista e filósofo brasileiro a depressão e as angústias atuais, segundo ele quando o sujeito não consegue sustentar mais a sua autonomia e a sua performance nessa exterioridade, aparece a depressão e a angústia.

5. Correlações

Para conhecer o nível de associação entre o *discurso*, as *práticas* (pessoais e organizacionais) e os *efeitos*; se calcularam as correlações entre as pontuações de cada dimensão. Na frente da anormalidade da distribuição das pontuações se usou no cálculo a correlação não paramétrica de Spearman.

²⁶ É claro, como evidencia Paulo Vaz (1999, 2010, 2012), que esse crescimento está atrelado às novas compreensões daqueles sintomas outrora característicos das doenças mentais, e as transformações em seus patamares, tendo consequências na patologização da vida comum, e ampliando as vendas da indústria química e da terapêutica da “saúde”.

Em geral as correlações evidenciam magnitudes baixas; encontram-se associações positivas entre o discurso e as práticas pessoais ($r_s = 0.09$, $p = 0,361$), entre o discurso e as práticas organizacionais ($r_s = 0.06$, $p = 0.551$); entre as práticas pessoais e os efeitos ($r_s = 0.09$, $p = 0,350$), e finalmente entre as práticas organizacionais e os efeitos ($r_s = 0.07$, $p = 0.440$).

Além demais encontramos associações negativas, uma correlação baixa entre as práticas pessoais e organizacionais ($r_s = -0.15$, $p = 0.118$) e uma associação inversa e baixa entre os efeitos e o discurso, essa associação é a única estatisticamente significativa ($r_s = -0.27$, $p < 0.05$), isto é, a maior pontuação no discurso, menor pontuação nos efeitos; como sistematizado na FIGURA 1.

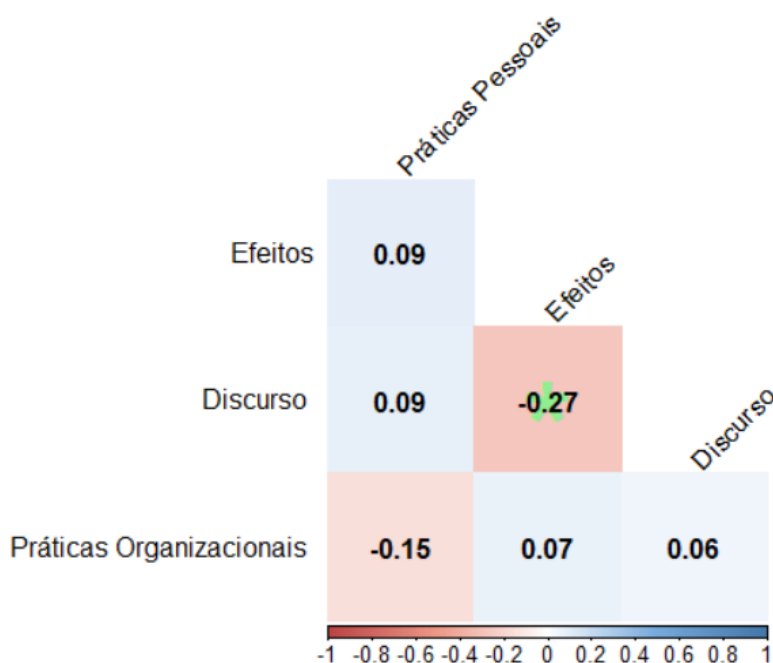


FIGURA 1– Matriz de correlações entre discurso, práticas e efeitos.

NOTA: * $p < 0.05$, em color verde.

FONTE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA

6. Considerações Finais

Em síntese, os dados indicam que o *discurso* do eu autônomo que deve procurar a felicidade de maneira individual e superar as limitações resultando vencedor, na busca da autorrealização e com o mandato de ser feliz e sê-lo permanentemente, tem sido apropriado pelos trabalhadores e trabalhadoras da cooperativa em estudo.

No entanto, a dimensão das *práticas* tanto pessoais (horas extra, trabalho em casa e além da jornada ordinária, confiar nas habilidades da equipe e perceber os colegas como cooperação), quanto organizacionais (garantias laborais, condições materiais, clima organizacional, levar à prática a filosofia da cooperação) parecem não ter sido atingidas pela lógica instrumental da felicidade.

No caso dos *efeitos*, no que diz respeito especificamente ao estresse, os dados deveriam provocar preocupação, na medida em que se pode afirmar que o trabalho está sendo motivo de estresse na maior parte dos trabalhadores e das trabalhadoras. Por fortuna, esses efeitos não aparecem nessa proporção para a ansiedade, doença física, nem para a depressão. Ainda, um terço dos trabalhadores teve alguma crise de ansiedade e a mesma proporção teve uma doença física produto do estresse laboral.

A relação entre discurso, práticas e efeitos evidenciada pelos dados, contradisse a construção teórica proposta inicialmente nesta pesquisa, segundo a qual existiria uma relação de continuidade, de aprofundamento, de intensidade, indo do *discurso*, passando pelas *práticas* para chegar nos *efeitos*.

Como sabido, nas ciências sociais é raro encontrar pureza nos processos, os dados costumam ser reflexo dessas tensões, contradições e resistências, quiçá essa distância entre a prática e a construção teórica, seja um reflexo justamente das resistências da organização cooperativa e de seus trabalhadores de se deixar instrumentalizar²⁷.

Por sua vez, os dados em relação aos efeitos afirmam a preocupação com as consequências dessa lógica instrumental da felicidade na saúde das pessoas trabalhadoras.

Não que signifique novidade a intenção de maximizar o prazer e minimizar a dor, bandeira de batalha já nos tempos do Iluminismo e discussão constitutiva da psicanálise²⁸, mas, a *intensidade* da demanda de ser feliz hoje, (de se mostrar feliz 24/7, e inclusive de ser extremamente feliz) procura anular, apagar qualquer rastro da humana existência.

Resulta bastante racional afirmar que a infelicidade é tão humana e natural quanto necessária. Seja imputado “à nossa natureza espiritualmente decaída, ao caráter essencialmente

²⁷ Vincent de Gaulejac (2017, p. 108-109) reflete sobre os mecanismos práticos e psíquicos que as pessoas usam na frente da lógica da gestão; seja através do “Eu oficial” que manifesta seu entusiasmo e adesão ao tempo que o “Eu privado” murmura suas reticências e suas críticas; seja mediante a resistência aberta as regras formais, ou através de uma combinação dessas diversas atitudes.

²⁸ Lembrando que para Freud a felicidade era momentânea, um fenômeno episódico e circunscrita à margem do possível.

instável e antagônico de nossos desejos, à irremediável precariedade da nossa constituição psíquica e física ou aos efeitos degenerativos da civilização sobre a moral e a subjetividade” (FREIRE FILHO, 2010, p. 51), parece possível alegar que a existência humana sempre teve, tem e terá, infelicidade.

Se se acredita, como fizeram Santo Agostino, Locke e Freud, que a felicidade é impossível para as humanas pretensões, na medida em que o desejo é insaciável, essa procura será uma mola permanente e a consecução desse objetivo, uma condena de eterno fracasso. Parece, assim, que hoje, na procura do bem duradouro da felicidade, somos os novos Sísifos.

A nossa esperança poderia ser manter viva a chama dos ideais e das práticas cooperativas do bem-comum, da solidariedade e da confiança, acreditar no coletivo, no comprometimento com a comunidade, na procura pelo bem-estar geral.

Como pensar uma comunicação organizacional humanista? Humanista no sentido de incorporar as dúvidas, os medos, as incertezas, as vulnerabilidades humanas; fugindo com consciência e vontade da ilusão moderna da vida sem dor. “Nessa perspectiva, a abordagem crítica da Comunicação Organizacional ganha espaço e cresce a importância de pensá-la a partir das relações, das trocas e do compartilhamento (...) Por isso –a Comunicação Organizacional–, é fundamentalmente um processo desigual, assimétrico e político” (OLIVEIRA, HENRIQUES, LIMA; 2019, p. 5). Na dimensão do político, ao meu modo de ver, o desafio mais importante para abandonar a marca de nascimento que a articula com a comunicação funcionalista, é abdicar da pretensa neutralidade. O trabalho de CO no terceiro setor tem procurado essa transformação, temos ainda, no entanto, muito para se pensar e se fazer.

7. Referências

ABÍLIO, Ludmila Costek. **Uberização do Trabalho: Subsunção Real da Viração**. In: Passa Palavra, 19 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/NSkxcx>>. Acesso em: 23 de setembro de 2017.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2da Ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARIAS M., Manuel. **La democracia sentimental: Política y emociones en el siglo XXI**. Barcelona: Página Indómita, 2016.

BIRMAN, Joel. Muitas felicidades?! O imperativo de ser feliz na contemporaneidade. In: FREIRE FILHO, João. **Ser feliz hoje: reflexões sobre o imperativo de felicidade**. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

BAKKER, Bruna. **Trabalhando para si: Felicidade e capital humano no cinema dos anos 2000**. Dissertação de Mestrado (Universidade Federal do Rio de Janeiro, Programa de Pós-graduação da Escola de Comunicação). Rio de Janeiro: UFRJ, 2012.

BOECHAT, Beatrice. **Performance e felicidade no cinema norte-americano contemporâneo**. Dissertação de Mestrado (Universidade Federal do Rio de Janeiro, Programa de Pós-graduação da Escola de Comunicação). Rio de Janeiro: UFRJ, 2013.

BYUNG-CHUL, Han. **Sociedade do Cansaço**. Petrópolis: Editora Vozes, 2015.

DALPONTE, Federico. **El trabajo como tragedia universal: Aportes para entender la naturaleza transnacional de la explotación y las normas nacionales**. Buenos Aires: Prometeo Libros, 2018.

EHRENBERG, A. **O culto da performance: da aventura empreendedora à depressão nervosa**. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2010.

FOUCAULT, Michel. **O nascimento da biopolítica**. São Paulo: Martins Editora, 2008

FRIDMAN, Daniel. **El sueño de vivir sin trabajar: una sociología del emprendedorismo, la autoayuda financiera y el nuevo individuo del siglo XXI**. Argentina: Siglo Veintiuno Editores. 2019

FREIRE FILHO, João. **Ser Feliz Hoje: Reflexões sobre o Imperativo de Felicidade**. Rio de Janeiro: FGV, 2010a.

FREIRE FILHO, João. **Fazendo pessoas felizes: o poder moral dos relatos midiáticos**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO, 19., 2010a, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro, 2010b.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Editora Ideias & Letras. 2017

HUCHE, Marcela. **Representações de juventude e felicidade no cinema nacional**. Dissertação de Mestrado (Universidade Federal do Rio de Janeiro, Programa de Pós-graduação da Escola de Comunicação). Rio de Janeiro: UFRJ, 2013.

ILLOUZ, Eva. **O amor nos tempos do capitalismo**. Rio de Janeiro: Zahar, 2011.

KUNSCH, K. Margarida Maria (org.). **Relações Públicas: Histórias, teorias e estratégias nas organizações contemporâneas**. São Paulo: Saraiva Editora. 2009.

MAZETTI, Henrique. **As marcas da felicidade: Transformações do bem viver na publicidade brasileira (1960-2010)**. Tese de Doutorado (Universidade Federal do Rio de Janeiro, Programa de Pós-graduação da Escola de Comunicação). Rio de Janeiro: UFRJ, 2014.

MCMAHON, Darrin M. **Felicidade, uma história**. São Paulo: Globo, 2006.

MENDONÇA, Deyze. **Felicidade no ambiente de trabalho: realidade ou utopia?** Dissertação de Mestrado – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016.

NUSSBAUM, Martha C. **El ocultamiento de lo humano:** Repugnancia, vergüenza y ley. Buenos Aires: Katz Editores, 2006.

OLIVEIRA, Ivone de L.; HENRIQUES, Marcio S.; LIMA, Fabia P. **Um modelo analítico das práticas discursivas no contexto das organizações:** proposta metodológica em construção. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO, 28., 2019, Porto Alegre. Anais. Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://www.compos.org.br/anais_texto_por_gt.php?idEncontro=Mjg=>>. Acesso em: 24 maio 2019

PERUZZO, K., Cicilia M. **Relações Públicas no modo de produção capitalista.** 5ta Ed. São Paulo: Summus. 2016.

SILVA, Vanessa Rocha da. **Cultura S/A:** um novo sentido para novos tempos. Dissertação (Universidade Federal de Rio de Janeiro, Mestrado em Comunicação e Cultura). Rio de Janeiro: UFRJ, 2012.

VAZ, Paulo. Corpo e Risco. Forum Media, **Viseu**, v. 1, n. 1, pp. 101-111, 1999.

VAZ, Paulo. A vida feliz das vítimas. In: FREIRE FILHO, João. **Ser feliz hoje:** reflexões sobre o imperativo de felicidade. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

VAZ, Paulo; PORTUGAL, Daniel. **A felicidade é química e pode ser vendida?** as dimensões éticas e mercadológicas da razão farmacêutica. Anais do XXI Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação. Juiz de Fora: Compós, 2012.

VOLOTÃO, Amanda. **O modo Coca-Cola de ser feliz:** ideais de bem viver nas campanhas publicitárias dos anos 1960 e 2000. Dissertação de Mestrado (Universidade Federal do Rio de Janeiro, Programa de Pós-graduação da Escola de Comunicação). Rio de Janeiro: UFRJ, 2015.