

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

INSTITUTO DE PSICOLOGIA

Thiago Machado Rodrigues

**O psicopoder em empresas contemporâneas: um olhar foucaultiano sobre
*as startups***

São Paulo

2023

Thiago Machado Rodrigues

O psicopoder em empresas contemporâneas: um olhar foucaultiano sobre as
startups

Tese apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutor em Ciências.

Área de Concentração: Psicologia Social

Orientador: Prof. Dr. Fábio de Oliveira

São Paulo

2023

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE
TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA
FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Catálogo na publicação
Biblioteca Dante Moreira Leite
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo
Dados fornecidos pelo(a) autor(a)

RODRIGUES, THIAGO

O psicopoder em empresas contemporâneas: um olhar foucaultiano sobre as startups / THIAGO RODRIGUES; orientador FÁBIO DE OLIVEIRA. -- São Paulo, 2023.

111 f.

Tese (Doutorado - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social) -- Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, 2023.

1. PODER. 2. STARTUPS. 3. DISCURSO. 4. PSICOLOGIA SOCIAL. 5. TRABALHO. I. DE OLIVEIRA, FÁBIO, orient. II. Título.

Nome: Thiago Machado Rodrigues

Título: O psicopoder em empresas contemporâneas: um olhar foucaultiano sobre as *startups*

Tese apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo como parte integrante dos requisitos para obtenção do título de Doutor em Ciências.

BANCA EXAMINADORA

Para Paulo Gustavo, Marisa, Thaiza e Elisa

AGRADECIMENTOS

Os diversos caminhos que a vida me ofereceu me proporcionaram encontros e desencontros que formam hoje quem sou, e possivelmente quem serei. Ao longo de minha trajetória profissional percebi o quanto este “lado” da vida importa. Por mais que alguns tentem ver o trabalho como algo alheio a vida real, algo que é possível deixar de lado quando não se está lá, para mim essa é uma tarefa quase impossível. Talvez por isso, nunca aceitei um trabalho que não me realizasse como ser humano. Encontro-me então escrevendo os agradecimentos de minha tese de doutorado, algo que me realizou verdadeiramente, após quatro anos de descobertas e desafios. A única certeza que tenho é que hoje o que eu sou é também o que eu escolhi ser.

Porém essa descoberta não se resume em um momento especial, em uma ruptura marcante e nítida. O que sou é um processo que perpassa toda a minha vida e que só existe hoje, ou melhor, só existo hoje, devido às pessoas que citarei em agradecimento abaixo. Portanto, agradeço...

Aos trabalhadores entrevistados nesta tese, que com muita coragem me contaram suas trajetórias de vida e seu cotidiano de trabalho, proporcionando o material necessário para a confecção desse texto.

Ao meu pai, Paulo Gustavo e à minha mãe Marisa, que me deram todo o apoio necessário desde o dia em que nasci até o segundo presente em que escrevo esta frase. Apesar de não estar mais aqui, meu pai sempre esteve vivo em mim, em cada palavra escrita nesta tese.

À minha esposa, companheira de todas as horas, de todas as dúvidas, de tudo o que passei pela vida, Thaiza. Sem ela nenhuma linha desta tese teria sido escrita, seu apoio incondicional é minha base na vida, vida essa que agora é banhada na alegria de viver com nossa filha ao lado, Elisa.

Aos meu sogros, Hélio e Rosa, que sempre presentes participaram de toda trajetória contribuindo sempre com muito carinho.

Ao meu orientador, Fábio de Oliveira, que aceitou meu projeto de pesquisa e me acolheu na USP, me mostrando a importância do que fazemos, a importância da visão crítica e da pesquisa. Minha admiração e gratidão eterna por me mostrar a importância de olharmos para a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras de forma profunda e individual, a importância de entendermos seu cotidiano e suas lutas e de irmos além dos números frios, dos “scores” e dos padrões.

À professora Leny Sato e aos colegas Dimitri Moita, Flávia Uchôa e Juliana Lopes.

Aos professores do IPUSP de todas as disciplinas que cursei no doutorado.

Aos colegas das disciplinas que cursei no Doutorado.

À secretaria do Programa de Psicologia Social e do Trabalho. Agradeço a Nalva, Rosângela, Selma, Sônia e Teresa.

Ao Jairo, livreiro do IP, que contribuiu com diversos livros durante estes quatro anos que infelizmente nos deixou no ano passado.

Ao meu orientador do mestrado, Arnaldo Mazzei, que me mostrou a importância da academia e da pesquisa.

*

Como previsto pela Portaria no 206, de 4 de Setembro de 2018, indicamos que o presente trabalho foi realizado com o importante apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES).

*Demore o tempo que for preciso para decidir o que quer fazer da vida e não recue ante
nenhum pretexto, pois o mundo irá te dissuadir.*

Nietzsche

RESUMO

No contexto do empreendedorismo e da flexibilização, delineia-se um novo formato de governabilidade e gestão empresarial. Importado das supostamente inovadoras empresas do Vale do Silício, o modelo evidencia alterações significativas na relação do ser humano com o trabalho. Disponibiliza-se aos trabalhadores um ambiente supostamente mais informal e descontraído, proporcionando atividades de entretenimento, como, por exemplo, videogames, aulas de ioga, entre outros. Contudo, a pressão por resultados e a carga horária continuam aumentando. Tais alterações são comumente observadas nas empresas chamadas hoje de *startups*, nas quais se estabelece um padrão de trabalho que enaltece a importância da qualidade de vida e do bem-estar do funcionário. Se, por um lado, os defensores deste formato de trabalho ressaltam a veracidade da concretização desta ideia, por outro, pode-se analisar se tais alterações funcionam também como mecanismos discursivos de manipulação, adentrando na questão *produtiva* do poder foucaultiano. Dessa forma, o presente estudo procurou entender, diante dos processos de precarização e flexibilização do trabalho, quais são os efeitos do poder e do discurso decorrentes da atual forma de interação entre ser humano com a atividade laboral, utilizando como exemplo e campo de estudo as *startups*. Foi feito um estudo transversal, no qual foi realizada uma análise qualitativa dos dados obtidos através do depoimento individual de trabalhadores desse tipo de empresa. Conclui-se com este trabalho que o discurso difundido nas *startups* atua como forma de poder e de governar. Este trabalho demonstra como o psicopoder evoluiu no contexto organizacional e como ele é praticado neste tipo de empresa contemporânea, assim como alguns dos efeitos psicológicos e sociais que eles causam nos trabalhadores.

Palavras-chave: poder, *startups*, discurso, psicologia social do trabalho

ABSTRACT

In the context of entrepreneurship and flexibility, a new governance and business management format is outlined. Imported from supposedly innovative companies in Silicon Valley, the model shows significant changes in the relationship between human beings and work. Workers are offered a supposedly more informal and relaxed environment, providing entertainment activities, such as video games, yoga classes, among others. However, the pressure for results and the workload continue to increase. Such changes are commonly observed in companies called startups today, in which a work standard is established that emphasizes the importance of quality of life and employee well-being. If, on the one hand, the defenders of this work format emphasize the veracity of the realization of this idea, on the other hand, one can analyze whether such alterations also function as discursive mechanisms of manipulation, entering into the productive question of Foucauldian power. In this way, the present study sought to understand, in view of the processes of precariousness and flexibility of work, what are the effects of power and discourse arising from the current form of interaction between human beings and work activity, using as an example and field of study the startups. A cross-sectional study was carried out, in which a qualitative analysis of the data obtained through the individual testimony of workers in this type of company was carried out. It is concluded with this work that the discourse disseminated in startups acts as a form of power to govern. This work demonstrates how psychopower has evolved in the organizational context and how it is practiced in this type of contemporary company, as well as some of the psychological and social effects they cause on workers.

Keywords: power, startups, discourse, social psychology of work

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

B2B	<i>Business to Business</i>
B2C	<i>Business to Consumer</i>
B2B2C	<i>Business to Business to Consumer</i>
CEO	<i>Chief Executive Officer</i>
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
GSER	<i>The Global Startup Ecosystem Ranking</i>
MVP	<i>Minimum Viable Product</i>
KPI	<i>Key Performance Indicators</i>
RH	Recursos Humanos
Sebrae	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
UE	União Europeia

Sumário

APRESENTAÇÃO	13
INTRODUÇÃO	17
CAPÍTULO 1: O PSICOPODER E AS STARTUPS.....	27
1.1 A ARTE DE GOVERNAR NEOLIBERAL E SEUS EFEITOS DE PODER NAS EMPRESAS CONTEMPORÂNEAS	29
1.1.1 RAZÃO DE ESTADO	31
1.1.2 NOVA RAZÃO GOVERNAMENTAL	32
1.1.3 LIBERALISMO	36
1.1.4 O LIBERALISMO E A LIBERDADE	37
1.1.5 NEOLIBERALISMO	39
1.1.6 O PSICOPODER E AS EMPRESAS CONTEMPORÂNEAS.....	45
1.2 AS STARTUPS: CONSIDERAÇÕES SOBRE ESTAS EMPRESAS CONTEMPORÂNEAS.....	50
1.2.1 LINGUAGEM E ESTÉTICA ORGANIZACIONAL	51
1.2.2 MODELO DE NEGÓCIOS: INOVAÇÃO E ESCALABILIDADE.....	51
1.2.4 SUBTIPOS DE STARTUPS.....	55
CAPÍTULO 2: METODOLOGIA	57
CAPÍTULO 3: ANÁLISE DOS DADOS DE CAMPO	63
3.1 OS TRABALHADORES DAS STARTUPS	63
3.1.1 MÁRCIA	63
3.1.2 RENAN.....	65
3.1.3 PAMELA.....	66
3.2 TRABALHAR EM STARTUP: COTIDIANO E VIDA DOS TRABALHADORES.....	67

3.2.1	CONTRAPONTO ENTRE AS EMPRESAS TRADICIONAIS E STARTUPS.....	67
3.2.2	FORMA DE TRABALHO	78
3.2.3	CONTROLE.....	84
3.2.4	PERCEÇÃO ESPAÇO-TEMPORAL E ESTÉTICA	89
3.2.5	IMPACTOS PSICOSSOCIAIS	94
	CAPÍTULO 4: CONCLUSÃO.....	100
	REFERÊNCIAS.....	106

APRESENTAÇÃO

Assim como muitos dos rapazes latino-americanos, sem parentes importantes e vindo do interior, cheguei à megalópole paulistana ainda comemorando meus recém completados 18 anos. Trouxe em minha mala, além das roupas, muitas expectativas e um pueril desejo de emancipação. Como esperado, a chegada à capital foi por si um evento único na vida de um jovem.

O encantamento é generalizado e vai das novas relações proporcionadas pelo ingresso na universidade à arquitetura sólida dos enormes arranha-céus espalhados por todo o território da cidade. O curso que eu escolhi, administração de empresas, se mostrou também mais um dentre os enaltecidos da estética vertical dos prédios que me rodeiam. Desde o início da graduação, o que ficou claro foi a importância da quantidade de andares que cada um será capaz de subir nesses gigantes de concreto, sempre em direção ao topo.

No início, a fantasia envolta em uma nova vida, na expectativa e na emancipação, fez com que aspectos negativos confluentes à rotina turbulenta da cidade passassem despercebidos. Ainda nesse momento me deparei com um processo seletivo para ingressar em uma multinacional farmacêutica de renome global e por sorte, ou azar, fui aceito dentre os 200 candidatos que se propuseram a trabalhar naquela empresa. Aqui tive mais uma dose do entorpecedor sentido da vida desenhado a nós na lógica neoliberal. Aumentei ainda mais as expectativas sobre mim mesmo, sobre meu futuro e sobre o mundo que me era exposto em meio às baias de escritório, trajes sociais e café expresso. Ser estagiário em uma multinacional não foi uma tarefa fácil e não reflete o senso comum, no qual o estagiário serve apenas para tirar cópias. De fato, tínhamos que realizar tarefas importantes, como diversas análises de custo e variações de gastos, reuniões com gestores da empresa, demonstrar grande seriedade quanto

aos assuntos do trabalho e, é claro, trabalhar até tarde. Fiz tudo isso. E com isso, depois de um ano, fui efetivado na empresa.

Começou naquele momento feliz, dado que a contratação pela empresa era uma grande vitória para um estagiário, uma saga que duraria mais três anos. Porém, com passar do tempo, fui percebendo que aquelas expectativas iniciais eram sedimentadas em uma idealização utópica do que seria a vida de um funcionário em uma grande empresa.

Na realidade concreta e cotidiana, o novo estilo de vida que descobri trabalhando na multinacional era, acima de tudo, uma maneira de encarar a vida baseada na “correria”. Todos estão correndo o tempo todo, mesmo sem saber atrás de que, mesmo sem saber onde vão chegar, ou se querem chegar naquele lugar “desejado”. É interessante que a ideologia da correria se manifesta inclusive nas coisas mais banais. Sempre achei interessante, e até engraçado, que a função fática utilizada para o quebra-gelo ao encontrar algum conhecido esperando o elevador não era o clássico “está frio hoje, né?” ou “vai chover no final de semana”. Na multinacional a função fática era sempre outra, sempre a mesma palavra: “correria”, “correria, né?”.

Acostumamo-nos a uma certa ideologia da correria, que infelizmente não se limita ao momento do trabalho, ao momento em que estamos na empresa. Esta ideologia transborda para todos os momentos da vida, inclusive em momentos de descontração e entretenimento fora do trabalho, nos quais parece que está sempre faltando algo. Falta a correria. Após quatro anos na empresa, já estava claro para mim o quanto eu não desejava a vida de nenhum dos meus superiores. O objetivo traçado para mim na empresa nunca foi o objetivo que eu realmente desejava.

Cansado de correr na direção contrária, sem pódio de chegada e sobre um chão de isopor do qual eu tinha a impressão de que poderia desmoronar a qualquer momento, passei a buscar

alternativas dentro da minha área de atuação. Nesse momento, meu sentimento era de que, apesar da correria constante, o tempo estava parado.

O ano era 2017 e já havia um tempo que uma nova nomenclatura para um tipo específico de empresa começou a se repetir entre os colegas de trabalho e os ex-colegas da faculdade: *startup*. O discurso em benefício destas empresas era geralmente muito persuasivo. Começávamos a presenciar algumas pessoas saindo de empresas tradicionais para trabalhar ou mesmo para participar da criação de uma *startup*. Movimentação ainda considerada de risco em uma época em que a segurança proporcionada por grandes empresas era algo a ser conservado.

Meu total despreço pela vida corporativa tradicional tornou a decisão de ir para uma *startup* fácil. Candidatei-me a uma vaga e fui contratado no primeiro processo seletivo de que participei. De fato, as diferenças entre uma *startup* e uma empresa tradicional foram facilmente perceptíveis, já no processo seletivo. Apesar das entrevistas tradicionais com o futuro gestor direto, o diretor da área e CEO, no processo seletivo da *startup* realizei uma tarefa com gestores de áreas diferentes da empresa. A intenção era gerar uma pontuação geral em que o candidato deveria obter uma pontuação específica para ser aceito na empresa.

A lógica da pontuação não cessou no processo seletivo. Era comum a utilização de jogos para realização de tarefas na empresa. Chegamos a utilizar um jogo inclusive para definir qual seria o nome de um novo produto a ser lançado. Inclusive, a temática geral da estrutura da empresa tinha um tom nostálgico, infantil e *gameficado*, como a disposição de pufes coloridos pela empresa toda e, é claro, jogos de dardos e uma mesa de pingue-pongue disponíveis para algum momento de descontração em meio à correria. E foi propriamente de um jogo que surgiu meu interesse em pesquisar este tema.

Em uma sexta-feira corrida, por volta das dezenove horas, um colega me desafiou a jogar uma partida de futebol no videogame da empresa. Não era sempre que jogávamos, mas esta partida em particular me trouxe uma reflexão da qual jamais esqueci. Esse colega já havia me relatado que não concordava com algumas políticas da empresa, como, por exemplo, não receber hora extra mesmo trabalhando quase que diariamente após o horário contratual. Era um funcionário com uma certa capacidade crítica em relação à empresa e ao trabalho em si. Porém, retornando ao trabalho após a partida no videogame, ele me presenteou com uma frase que me fez pensar profundamente em outros motivos possíveis para terem nos disponibilizado o videogame na empresa, motivos que iam muito além da simples descontração e do bem-estar dos funcionários. Disse ele: “Olha, nós reclamamos de algumas coisas aqui na empresa, mas quem é que tem um videogame para jogar quando quiser durante o expediente?”. Esta tese começa a partir dessa frase. Buscarei neste estudo compreender se de fato tivemos naquele momento uma descontração ou uma arquitetada psicomanipulação.

INTRODUÇÃO

A relação do ser humano com o trabalho impacta a sociedade atual de diversas maneiras, de forma que, para Gaulejac (2007), ocorre hoje uma inversão na ordem das prioridades humanas, como se, no contexto laboral e fora dele, toda a civilização tivesse a obrigatoriedade de se colocar a serviço da economia. Para Pulido-Martinez (2015), o trabalhador não se reconhece nas tarefas que executa, de forma que na organização da produção, o trabalhador pode facilmente desconhecer qual será sua contribuição. Assim, tanto o processo quanto o produto são estranhos ao trabalhador (Pulido-Martinez, 2015, p. 326).

Gaulejac (2007) afirma que os objetivos estritamente econômicos da atividade laboral moderna alienam o sujeito sob uma idealização de autorrealização, sucesso e competições financeiras. O autor aponta que, como resultado, o trabalho é convertido em algo sem sentido, pois, sendo apenas recurso de uma empresa, o sujeito deixa de atribuir valor àquilo que produz, assim como não consegue atingir satisfação pessoal ao realizar sua tarefa. De acordo Gaulejac (2007), as consequências desta insatisfação e do não-reconhecimento no âmbito do trabalho cotidiano são diversas para os trabalhadores:

“Em uma empresa que sempre valorizou a excelência, a avaliação negativa é vivida como uma ferida terrível. Ao perder o reconhecimento da empresa, eles perdem sua base narcísica. Confrontados com uma dupla perda, do emprego e da autoestima, muitos desmoronam, sem compreender o que lhes acontece. Para aqueles que permanecem, a situação é igualmente conflituosa. Cada um sabe como o sistema é injusto, que os ‘grandes princípios’ enunciados sempre não são respeitados, e que a ameaça de ser demitido pesa sobre todos”. (Gaulejac, 2007, p. 202).

Entretanto, é necessário que o indivíduo esteja motivado, produtivo. Tragtenberg (2005) abordou o tema evidenciando o que, já em sua época, era uma questão latente: “Existe atualmente uma *psicomaniplulação*. Ou seja, não só a mais-valia é extraída do trabalho; há a

perda do seu 'ser' em detrimento do bom desempenho profissional, tendo como única finalidade a rentabilidade” (Tragtenberg, 2005).

Antunes (2009) afirma que existe uma contradição inicial na concepção neoliberal que situa o trabalho como uma atividade vital para o ser humano. O autor aponta que, se por um lado, o discurso do mundo dos negócios enaltece a negação do ócio, por outro, como demonstrado na síntese de Marx, se pudessem, os trabalhadores na verdade negariam o trabalho a qualquer custo.

Navarro e Padilha (2007) demonstram que, apesar de todo desenvolvimento científico e tecnológico das inovações técnicas dos processos produtivos, houve pouco alívio na labuta humana. As autoras apontam para uma realidade contraditória e paradoxal no contexto do trabalho contemporâneo, ressaltando que enquanto parte significativa da classe trabalhadora sofre com a escassez de emprego, outros sofrem com o excesso de trabalho no cotidiano.

Neste contexto de intensificação do desemprego e diminuição de postos de trabalho formal, começamos a nos familiarizar cada vez mais com a precarização do trabalho. De acordo com Gaulejac (2007) devido à globalização, os problemas relacionados ao emprego se intensificam, pois, quando as empresas se tornam multinacionais, tendem a deslocar suas unidades de produção para países nos quais as legislações trabalhistas são mais brandas. Dessa maneira, o autor ressalta que o poder e a participação dos sindicatos são inversamente proporcionais à globalização das empresas e a ação sindical tende a se aproximar mais de regras legais e formais do que das legítimas lutas coletivas (Gaulejac, 1999).

Alves (2011) afirma que, diante da corrosão de direitos trabalhistas, a precarização do trabalho ocorre pelo desmonte de formas reguladas de exploração dos funcionários como mercadoria. Para Dowbor (2012), esta ampla flexibilização nas relações de trabalho também

impacta no enfraquecimento do contrato de trabalho e muitos trabalhadores ficam desprovidos da proteção dos benefícios sociais trabalhistas, convergindo para a instabilidade no emprego. Ocorre então o aumento no número de trabalhadores sem carteira assinada, que, por sua vez, representa o aumento do trabalho desprotegido e precarizado no país (Dowbor, 2012).

Antunes (2009), discorrendo sobre os dilemas do trabalho no século XXI, corrobora tal informação, ressaltando que atualmente não encontramos empregos para os que mais precisam, assim como os que possuem emprego não passam um dia sem pensar no risco de perdê-lo, favorecendo o poder de barganha por parte dos contratantes e a diminuição dos direitos dos trabalhadores. Portanto, o discurso empresarial que enaltece o que Antunes (2009) já evidenciava como a flexibilidade, privilegia as empresas e não os empregados, fazendo com que estes estejam em constante ameaça de desemprego.

A flexibilidade nas empresas, ressaltada por Ricardo Antunes, se tornou algo cultural e aparentemente irreversível, dentro e fora das organizações. Dessa forma, não é mais possível compreender o trabalho contemporâneo sem considerar esse fenômeno. Antunes e Praun (2015) ressaltam algumas das principais características observadas hoje na flexibilização:

“A flexibilidade ou flexibilização se constitui no contexto atual em uma espécie de síntese ordenadora dos múltiplos fatores que fundamentam as alterações na sociabilidade do capitalismo contemporâneo. Do ponto de vista de seu impacto nas relações de trabalho, a flexibilização se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural” (Antunes & Praun, 2015, p. 412).

Portanto, fica nítido que nos defrontamos hoje com evidentes alterações no âmbito das condições e da organização do trabalho. Bernardo (2009) indica que tais alterações estão diretamente relacionadas às necessidades geradas pela nova configuração do capitalismo. A

autora indica que, nesse cenário de flexibilização, a possibilidade dos trabalhadores se tornarem sujeitos dentro das empresas será sempre muito restrita.

No trabalho flexível, os funcionários são vistos ainda mais como recursos a serem geridos, não mais como peças em uma engrenagem, mas como objetos vivos e gerenciáveis, que podem ser moldados de acordo com o interesse momentâneo da empresa. Sato e Oliveira (2008) observam que, ao transformar os trabalhadores em recursos, ou “objetos”, gera-se um “distanciamento da realidade vivida no trabalho e daquilo que as pessoas são” (p. 193). Segundo os autores, no entanto, apesar dos trabalhadores serem dispostos como objetos, não respondem como tal, pois sentem cansaço, adoecem, sabotam e trazem à pauta assuntos e interesses não relacionados somente à produção.

Gaulejac (2007) ressalta que, nas organizações, o trabalhador só é considerado válido se for rentável. Gaulejac (2007) afirma que a lógica financeira envolve a organização como um todo, pois, se antes era preciso lançar produtos de qualidade para ser competitivo em um mercado definido pela oferta e demanda, hoje as empresas tornam-se produtos financeiros, com o valor diariamente avaliado na bolsa de valores. Para Gaulejac (2007), essa lógica traz consequências, pois exige a publicação de resultados com uma frequência muito maior, almejando assim ganhos de produtividade em curto prazo e uma supervalorização dos números de acompanhamento de performance, ao invés da revisão e reflexão sobre os processos, modos de organização e problemas humanos.

Como consequência, Antunes e Praun (2015) apontam como resultado a pressão por respostas imediatas às demandas do mercado e a obsessão dos gestores do capital em eliminar quaisquer tipos de tempos mortos e pelo maior controle das atividades, próprios da flexibilização. Seligmann-Silva et al. (2011) demonstram alguns aspectos associados a essa contradição entre discursos e práticas corporativos. Os autores exemplificam:

Tanto nas esferas das políticas de governo, quanto na alta direção das corporações, sempre houve clareza sobre a importância de construir discursos persuasivos, capazes de criar consensos favoráveis às transformações profundas que se quisessem implementar. Deste modo, o sucesso de grandes mudanças dependeria do apoio e do estímulo de uma nova cultura, de uma nova mentalidade e, portanto, precedida por uma hábil e meticulosa fabricação de consenso (Seligmann-Silva et al., 2011, p. 8)

Para Alves (2011), no capitalismo global, o conceito da precarização está além do sentido de força de trabalho como mercadoria, pois seria também a precarização do ser humano que trabalha, “desefetivando-o” como ser genérico. De acordo com o autor, a dinâmica metabólica entre o espaço-tempo de vida e o espaço-tempo de trabalho é transfigurada, de forma que, em decorrência da desmedida jornada de trabalho, ocorre a autoalienação do ser humano, reduzindo a vida pessoal a mero trabalho assalariado.

Nesse contexto, Linhart (2014) observa que as constantes e cada vez maiores exigências para que os funcionários possuam um desempenho idealizado gera um sentimento de precariedade nesses assalariados. De acordo com a autora, o sentimento de precariedade, ou “precariedade subjetiva”, decorre inicialmente da ideia de nem sempre estar-se em condições de responder às altas expectativas, resultando em uma constante instabilidade e insegurança generalizada quanto ao emprego.

Inclusive, considerando um contexto corporativo tradicional, essa sensação de insegurança generalizada evidenciada por Daniele Linhart é tamanha que pode existir mesmo nos funcionários com contratos mais estáveis. Linhart (2014) aponta que a precariedade subjetiva é encontrada também nos funcionários que deveriam se sentir mais protegidos, pois ela é observada em trabalhadores com contrato indeterminado, que trabalham em grandes empresas ou mesmo em funcionários públicos. Portanto, o sentimento de precariedade subjetiva está mais relacionado com a degradação da visão de si dos sujeitos, de forma que eles se veem

sempre como incapazes e inapropriados para o cargo que ocupam, independentemente do tipo de contrato ou porte da empresa. O sofrimento dos funcionários é observado como o principal resultado, e a apresentação de sintomas como ansiedade, medo, sensação de insegurança e estresse torna-se frequente. Pulido-Martínez (2015) defende que estes aspectos da flexibilidade e precariedade no trabalho afetam diretamente a subjetividades dos trabalhadores. Segundo o autor:

Flexibilidade, precariedade, desindustrialização, desemprego, terceirização estão na ordem do dia. Uma consequência fundamental trouxe esses fenômenos para a constituição da subjetividade do trabalho. As atividades enquanto tais, aquilo que o sujeito faz de um modo particular dentro do aparato produtivo, parecem esvair-se como fonte de produção de subjetividade. Se os trabalhadores buscam se ater aos recursos de que dispunham para sua construção como sujeitos proporcionados pelo bom trabalho, podem ser acusados de inflexibilidade, de medo de mudanças e de não se adaptarem às novas demandas que são formuladas pela gestão. Ao mesmo tempo, os trabalhadores são intensamente compelidos a se reinventar como requisito para alcançar as supostas vantagens oferecidas pelo mercado de trabalho (Pulido-Martínez, 2015, p. 327, tradução nossa).

Na mesma direção, Antunes (2009) afirma que os mecanismos de intensificação e autoexploração do trabalho decorrentes do desemprego estão diretamente ligados à precarização, à flexibilização e ao empreendedorismo. O autor sintetiza:

Estamos constatando a corrosão do trabalho contratado, erosão do emprego regulamentado, que foi dominante no século 20 e que está sendo substituído pelas diversas formas alternativas de trabalho e subtrabalho, de que são exemplo o "empreendedorismo", o "trabalho voluntário", o "cooperativismo", modalidades que frequentemente "substituem" o trabalho formal, gerando novos e velhos mecanismos de intensificação e mesmo autoexploração do trabalho (Antunes, 2009, p. 68).

A citação de Ricardo Antunes acima adiciona mais um importante termo para o mosaico conceitual do trabalho na contemporaneidade: empreendedorismo. A ascensão do empreendedorismo demonstrada por Antunes (2009) pode ser entendida de maneiras diferentes

dependendo inclusive da situação de desenvolvimento do país em questão, pois, segundo Kelley et al. (2011), o motivo que faz um indivíduo empreender é apresentado de forma diferente de acordo com a situação do país em questão. De acordo com os autores, o empreendedorismo observado em países pobres está mais relacionado com a necessidade individual de obtenção de renda e geração de emprego, sendo que, por outro lado, em países mais ricos, o empreendedorismo é resultado de novas oportunidades de negócio e pautado por inovação e conhecimento.

Para Soeiro e Campos (2016), neste contexto da flexibilização e do empreendedorismo, surge uma nova forma de governabilidade e gestão empresarial, exaltando majoritariamente o conceito de criatividade e inovação. Aparentemente, esta nova forma de governabilidade implica em alterações na relação indivíduo-trabalho na atualidade, de forma que o cotidiano do trabalhador é modificado, pautado agora primordialmente por autonomia e flexibilidade.

Com o grande número de desempregados no Brasil, o discurso em prol do empreendedorismo ganha força. O ato de empreender é apresentado hoje como uma forma de emancipação, como uma alternativa ao desemprego e idealmente como um sonho a ser perseguido por quem deseja mudar de vida. Mesmo para quem não tem capital para investir e desenvolve atividades laborais com vistas unicamente à sobrevivência pessoal e familiar.

Porém, para Soeiro e Campos (2016), apesar de o empreendedorismo apresentar-se hoje como uma suposta alternativa para o desemprego, a lógica neoliberal que causa o problema não é interrompida, mas sim acentuada. Segundo os autores, o discurso do empreendedorismo assume um efeito político, disfarçando toda a exploração, desigualdade e desproteção social geradas pelo ato de empreender, com a máscara da liberdade e da autonomia individual.

Segundo Soeiro e Campos (2016), a governabilidade neoliberal se expande atualmente para uma lógica existencial, resultando no surgimento de um “novo homem”, regido pelos princípios da concorrência, da responsabilidade individual e do espírito de empresa, estruturando assim toda a vida social. Para Laval (2020), a “realidade” neoliberal é feita de situações criadas, regras estabelecidas, de instituições construídas que orientam a conduta. Para o autor, essa orientação de conduta é regida segundo a lógica da concorrência. Laval (2020) ressalta que os indivíduos precisam então se adaptar a esse meio concorrencial, funcionando como empresas que administram um capital de recursos a maximizar.

Na esteira desse discurso empreendedor, o mundo passa a adotar e difundir um novo conceito de empresa. Uma certa e peculiar forma de trabalho é exportada do Vale do Silício para mundo, alterando formas de se trabalhar, de se começar uma empresa, como geri-la e como administrar seus funcionários. São as empresas hoje chamadas de *startups*. Empresas que economicamente são viabilizadas por meio de investimentos externos, em um cenário de competição mútua, as *startups* necessitariam também de inovação para que não sejam alocadas no mesmo campo em que uma empresa tradicional e para que consiga aportes financeiros por parte de empresas ou entidades externas. Dessa forma, *startups* são empresas que são financiadas por outras empresas maiores ou empresas focadas apenas neste tipo de investimento. De tal forma, elas não dão lucro de início. Portanto, vendem uma ideia que ainda não dá lucro, mas que poderá dar lucro exponencialmente no futuro, num cenário em que concorrem entre si por estes financiamentos.

Possuem em seu cerne um modelo de negócios repetível e escalável, e majoritariamente estão situadas em um cenário de incertezas, dado que a proposta é estar em um lugar no mercado em que ninguém esteve. Culturalmente demonstram inovações nas formas de gestão dos funcionários, estética do espaço de trabalho e da vestimenta dos trabalhadores, assim como

diversas transformações, por vezes meramente cosméticas no âmbito do trabalho cotidiano. Discutiremos adiante quais são de fato estas alterações e como elas envolvem as pessoas que trabalham nessas empresas, quais são seus discursos e sua maneira de governar, de exercer poder sobre os corpos, assim como seu papel e suas implicações no contexto do trabalho no globo.

A presente pesquisa observou que o que permeia de forma geral esse tipo de empresa é principalmente um certo mecanismo de terceirização para gerir ideias que no fim se tornarão mercadorias. Tal mecanismo engloba as *startups* em um habitat competitivo em sua totalidade, competição pelo investimento externo, competição por quem irá injetar capital para tal ideia se desenvolver ou mesmo comprar esta ideia em sua integralidade. Alguns autores enfatizam que *startups* são geralmente empresas iniciadas com custos muito baixos e potencial de crescimento rápido, como afirma Longui (2011):

Startups são pequenas empresas montadas em casa ou em faculdades e que recebem pequenos aportes de capital. Elas exploram áreas inovadoras de determinado setor (mais comumente o setor de tecnologia), possuindo uma aceleração de crescimento muito alta já nos primeiros meses de existência em virtude de investimentos feitos por fundos de investimento especializados (Longhi, 2011, p.1).

A nova cultura estabelecida nessas empresas promove uma nova mentalidade de trabalho. Apresentam-se nesta supostamente inovadora relação do ser humano com o trabalho diversas características que até então não haviam sido utilizadas, ao menos não de forma ampla, dentro das corporações tradicionais.

Alterações no âmbito do trabalho cotidiano afetam diretamente a vida dos trabalhadores, portanto, buscou-se nessa tese responder algumas perguntas essenciais para entender tal contexto: Qual é o discurso disseminado dentro das startups? De que forma este discurso é

propagado? Quais são as relações de poder que possibilitam tal propagação? Quais os efeitos da disseminação desse discurso?

Além de representarem o presente, as *startups* também assumem a dianteira no que se encontra hoje como tendência de gestão e formato empresarial, inclusive diversas empresas tradicionais já aderiram a alguns dos aspectos da forma de trabalho das *startups*, alterando em áreas específicas sua forma de trabalhar. Exemplo claro disso está na alocação de recursos para a criação de uma *startup* realizada pelas empresas Votorantim, Tigre e Gerdau em conjunto. Conforme a reportagem “Startup criada com investimentos da Votorantim Cimentos, Tigre e Gerdau completa dois anos e busca sócio investidor” publicada na revista Época em 07/12/2020:

“Uma joint venture de três marcas fortes da construção civil, a Votorantim Cimentos, a Tigre e a Gerdau, estruturada com a cultura de startup — métodos ágeis, times multidisciplinares que trabalham por projetos, estímulo à aprendizagem contínua, disposta a correr riscos e a errar. Em dois anos, a Juntos Somos Mais já tem 120 funcionários, ampliou de 25 mil para 80 mil lojas cadastradas, e cresceu de 10 mil para 370 mil profissionais afiliados ao programa de fidelidade, que cresce mais que o esperado, segundo as companhias. O trio planeja inserir no caixa da JSM nos próximos dois anos R\$ 50 milhões, mas também planeja levantar R\$300 milhões em investimentos do mercado” (Revista Época, 2020).

Portanto, estudar as *startups* também é uma forma projetar um possível padrão de trabalho que poderá ser algo generalizado em um futuro próximo. O estudo das *startups* representa então o presente e o futuro, não somente do que será e serão as empresas, mas também, e principalmente, como os trabalhadores serão geridos, afetados e produzidos perante discursos que circulam nas empresas.

CAPÍTULO 1: O PSICOPODER E AS *STARTUPS*

Diante das características próprias do sentido histórico nietzschiano, Foucault (1979) ressalta que a tradição da história tende a dissolver o acontecimento singular em um movimento teleológico ou um encadeamento natural, o que, segundo o autor, dificultará a análise das forças de poder que se articulam para atingir um objetivo, formar um saber, manipular. Portanto, este estudo analisa o advento das *startups* na perspectiva de um acontecimento, no sentido foucaultiano, ou seja, “entender por acontecimento não uma decisão, um tratado, um reino, uma batalha, mas uma relação de forças que se inverte, um poder confiscado, um vocabulário retomado e voltado contra seus utilizadores, uma dominação que se enfraquece, se estende, se envenena, uma outra que faz sua entrada, mascarada” (Foucault, 1979, p. 28).

Dessa forma, não é pretendido nesta tese evidenciar qual foi ou se houve um momento exato que marcou o surgimento das *startups* na história, assim como também não se procura demonstrar aqui o surgimento deste tipo específico de empresa como uma continuidade ideal, ou seja, uma evolução natural da maneira como o ser humano se relaciona com o trabalho.

Ao analisar o fenômeno das *startups*, devemos nos atentar para uma relevante reflexão de Foucault (2014). Para ele, em toda sociedade a produção do discurso é ao mesmo tempo: “controlada, selecionada, organizada e distribuída por um certo número de procedimentos que têm por função conjurar seus poderes e perigos, dominar seu acontecimento aleatório, esquivar sua pesada temível materialidade” (Foucault, 2014, p. 8). Por isso, não se abordou aqui o fenômeno das *startups* como um evento aleatório, mas sim como a produção de um saber, que hoje é replicado nas empresas deste gênero. Conforme dito anteriormente, os pressupostos iniciais de análise das *startups* nesta pesquisa não as concebeu como um evento aleatório. Sendo assim, a análise desta pesquisa utilizou o entendimento das forças de poder que envolveram e

envolvem a arquitetura lógica e não aleatória dessa nova forma de relação entre o ser humano e o trabalho, para que então entendamos quais são os efeitos de poder produzidos por elas.

Estas empresas, chamadas hoje de *startups*, nas quais a competição por investimentos externos, novas formas de governabilidade e gestão empresarial tem se mostrado as pautas principais, tornou-se cada vez mais comum em todo o planeta e, claro, no Brasil. De acordo com o GSER (The Global *Startup* Ecosystem Ranking), um ranking global realizado por um dos principais institutos de estudos de mercado de *startups* no mundo, o *StartupBlink*, ainda em 2015, a cidade de São Paulo já representava o 12º mercado mais promissor para *startups* do mundo. Segundo o mesmo instituto, o número de *startups* brasileiras já ultrapassou 1,2 mil em 2022.

De acordo com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), foi na última década do século XX que se começou a popularizar o conceito de “*startup*” em empreendedorismo, no momento em que surgiu a “bolha” da internet nos Estados Unidos. Entretanto, somente no período de 1999 a 2001 foi que o termo começou a ser difundido no Brasil (Sebrae, 2019). O Sebrae (2019) aponta que ser uma empresa *startup*, significava, no início, um grupo de pessoas trabalhando em uma ideia promissora que pudesse gerar capital. A mesma agência aponta que criar uma *startup* é um sinônimo de iniciar uma empresa e colocá-la em funcionamento.

Diferenciando-se do formato tradicional, as características apresentadas no modelo das *startups* são aparentemente atrativas para quem quer empreender e para quem busca emprego em um contexto de poucas ofertas. Diante desse cenário, no qual são apresentadas em primeiro plano apenas as vantagens de se trabalhar em ambientes inovadores e criativos, torna-se importante entender quais são e como são emanados estes efeitos de poder, qual é o impacto causado por estas alterações e quais são os mecanismos e dispositivos utilizados para atingir

esse propósito. Como se insere o indivíduo no contexto em que a competição por investimentos externos pauta a lógica de funcionamento empresarial?

Para responder a estas questões será necessário entendermos o contexto geral em que estas empresas se inserem na contemporaneidade e como se desenvolveu ao longo do tempo o sistema, as artes de governar, o campo, o meio e o território em que hoje estão situadas as *startups*.

1.1 A arte de governar neoliberal e seus efeitos de poder nas empresas contemporâneas

No célebre *O Nascimento da Biopolítica*, Michel Foucault desenvolve o que pode ser observado como uma *genealogia do Estado moderno*, de forma que, segundo Uchôa-de-Oliveira (2020), o autor utiliza a *governamentalidade* como uma bússola para realizar essa tarefa.

Foucault (2008a) descreve a *governamentalidade* como uma “outra face da ação do governo” (p. 22), como algo que corre sob, através, no próprio exercício da *governamentalidade*. É importante ressaltar que o autor defende que a face visível, a face outra da *governamentalidade* é, para os governantes, a própria ação deles. De acordo com Uchôa-de-Oliveira (2020), o sentido empregado por Foucault a este termo tem a ver com uma forma de exercício do poder, sendo este, a ordem do governo. Dessa forma, este exercício de poder ocorre no ato de “conduzir condutas”, “ordenar probabilidades”. Para Uchôa-de-Oliveira (2020), a governamentalidade é o instrumento foucaultiano para a compreensão das várias racionalidades de governo que são estatizadas, ou seja, não deviram do Estado mas são incorporadas por ele.

Antes de adentrar na questão do neoliberalismo propriamente dita, pensemos um pouco sobre a genealogia em termos foucaultianos. Foucault (2014) aborda a genealogia como um

tipo de análise que dê conta da constituição do sujeito e da sociedade na trama histórica, ou seja, uma forma de história que dê conta da constituição dos saberes, dos discursos, dos domínios de objeto, etc. Foucault (2014) discorre sobre a genealogia diante de alguns termos, que irão da recusa à pesquisa da história desde a *origem* à análise da história ao nível da *proveniência*. Para o autor, a recusa à pesquisa da história desde à origem é necessária pois a ideia de *origem* demarca um lugar fixo e instituído, um lugar de uma verdade, uma identidade. Portanto, ao substituir a ideia de origem pela ideia de *proveniência*, abre-se caminho para a reflexão sobre a heterogeneidade da história, o que permite que se descubra as marcas mais sutis e singulares envolvidas em todo o processo histórico. A *proveniência* para Foucault (2014) é o entendimento da história que vai além de um começo único, claramente distinguível à luz da própria história. Pelo contrário, a *proveniência* nos mostra que inúmeros começos estão envolvidos na trama da história, começos estes que impossibilitam uma verdade e uma identidade estática, absoluta.

A abordagem genealógica na forma foucaultiana foi utilizada nesta tese para a compreensão do desenvolvimento histórico das formas de governar pessoas, no âmbito do trabalho, do capital, na ponte que liga o sujeito à economia e ao mercado. Dessa forma, como ressaltado anteriormente, utilizou-se da genealogia do neoliberalismo realizada por Foucault em *O Nascimento da Biopolítica* para compreender o lugar de verdade e de poder no qual as *startups* estão inseridas, ou seja, analisar o que constitui o discurso emanado no contexto deste tipo de empresa, e quais foram as marcas, sutis e singulares, que constituíram este discurso ao longo da história.

Foucault (2008a) analisa alguns momentos significativos do desenvolvimento do neoliberalismo, desde o tempo em que ainda não se utilizava este termo, mas que já era possível enxergar o surgimento de características e efeitos de poder que ainda hoje são observadas. Um

destes momentos significativos, a Razão de Estado, é o ponto de partida de Foucault (2008a) para a genealogia do neoliberalismo.

1.1.1 Razão de Estado

Para configurar o que chama de arte de governar neoliberal, Foucault (2008a) trabalha inicialmente a evolução histórica e o desenvolvimento das formas de se governar pessoas e sociedades, formas estas que irão desaguar no que hoje chamamos propriamente de neoliberalismo. O autor começa a traçar essa evolução no decorrer do século XVI, no qual existia uma racionalidade na prática governamental chamada de *razão de Estado*. Foucault (2008a) defende que o ato de governar na *razão de Estado* se define principalmente pelo objetivo de fazer com que o Estado possa se tornar sólido e permanente, que possa se tornar rico e forte diante de tudo que poderá destruí-lo. Para Uchôa-de-Oliveira (2020), a *razão de Estado* está relacionada ao fortalecimento do próprio Estado, em sua natureza, em sua extensão e em concorrência com outros Estados.

Foucault (2008a) ressalta que a “arte de governar” vai além da forma como os governantes governam. Para o autor, o estudo da “arte de governar” seria, no sentido estrito do termo, uma “racionalização da prática governamental do exercício da soberania política” (Foucault, 2008, p. 4). Segundo o autor, o governante deste Estado já não assume mais uma função paterna em relação a seus súditos como na Idade Média. Pois esse Estado na *razão de Estado* já não é mais um império, uma igreja ou uma casa. O Estado aqui é uma realidade específica e descontínua, que só existe para si mesmo e em relação a si mesmo.

Foucault (2008a) ressalta que o governo do Estado na *razão de Estado* deveria então respeitar certo número de princípios e regras que excedem ou dominam o Estado e são exteriores em relação ao próprio Estado. Portanto, o governante desse Estado também

necessitava respeitar as leis divinas, morais, naturais que não são intrínsecas nem homogêneas ao Estado. Algumas transformações passam a ocorrer na lógica de governo da razão de Estado e de acordo com Foucault (2008a), nos meados do século XVIII já é possível enxergar esta arte de governar com uma nova configuração, que no caso o autor chama de *nova razão governamental* ou *razão governamental moderna*.

1.1.2 Nova razão governamental

Para Foucault (2008a) uma das transformações que produziram uma nova arte de governar no século XVIII consiste num fator que ele chama de princípio da limitação, ou seja, uma regulação interna da arte governamental. O autor defende que esta limitação caracterizará a legitimidade do governo, ou seja, "se o governo vier a atropelar essa limitação, violar as fronteiras que lhe são postas, não será legítimo por isso" (Foucault, 2008, p. 14). Mas o que seria esta limitação?

Foucault (2008a) afirma que esta limitação não se trata apenas de conselhos de prudência. A regulação interna dessa razão governamental moderna quer dizer que há sim uma limitação que é geral e segue um traçado relativamente uniforme em função de princípios que são sempre válidos em todas as circunstâncias. A grande questão, segundo o autor, é precisamente definir esse limite, essa regulação, pois será o próprio governo que deverá impor a si mesmo. O autor afirma que este princípio não deverá ser buscado no que é exterior à esta nova lógica de governo, mas no que é interno à própria prática governamental, nos objetivos do governo.

Outro fator importante dessa prática governamental é que, apesar de demonstrar o limite de uma ação governamental, o mesmo não será traçado nos indivíduos que o governo dirige. O

que quer dizer que na *nova razão governamental* não se tenta determinar qual é, nos indivíduos, a parte que deve ser submetida a sua ação e a parte da liberdade que é definitivamente reservada.

Esta prática governamental é uma nova forma de se pensar a forma de governar, que consiste em como “não governar demais” conforme relatado por Foucault (2008a). O autor também ressalva que, essa arte de governar, apesar de ser evidentemente nova, nova em seus efeitos e em seu princípio, o que não significa que a supressão, apagamento ou abolição da anterior razão de Estado. Segundo o autor:

“não se deve esquecer que essa nova arte de governar, ou de governar menos possível, essa arte de governar entre um máximo e um mínimo, e mais para um mínimo que para um máximo, pois bem, essa arte tem de ser considerada uma espécie de duplicação, em todo caso, digamos, de *burilamento* interno da razão de Estado, é um princípio para sua manutenção, para seu desenvolvimento mais completo, para seu aperfeiçoamento” (Foucault, 2008, p. 40).

Toda essa demonstração da *nova razão governamental* relatada por Foucault (2008a) é muito importante para esta tese, pois essa transformação na forma de governar e de "ser governo" irá culminar numa prática de *governamentalidade* e de exercício do poder que expande seus efeitos até hoje, principalmente porque, de acordo com Foucault (2008a), esta prática de *governamentalidade* da *nova razão governamental* significa, por fim, uma mudança no modo de comandar pessoas e sociedades, ou seja, o desenvolvimento de uma lógica de coerção onde existe *uma prática que não é imposta*. Identificar as atuais *práticas que não são impostas* torna-se então um fator elementar para o desenvolvimento da análise do discurso e a *governamentalidade das startups*

Dentre os aspectos desta *governamentalidade* que esta nova razão governamental evidencia estão também critérios de legitimação das ações do governo que se diferenciam dos anteriores, pois neste momento os fatores que às legitimam estão diretamente ligados ao sucesso

e fracasso econômico. Dessa maneira, a legitimidade real de um governo somente será posta de acordo com seu sucesso em relação à respectiva economia política.

Segundo Foucault (2008a), o termo economia política pode gerar alguns equívocos e oscilar entre diferentes polos semânticos. Para ele ora a utilização do termo se trata de uma análise estrita e limitada da produção e da circulação de riquezas, ora significa o método de governo capaz de assegurar a prosperidade de uma nação e, por fim, uma reflexão geral sobre a organização, a distribuição e a limitação dos recursos de uma sociedade. Esta reflexão é importante, pois, para Foucault (2008a), foi exatamente esta economia política que possibilitou a autolimitação do governo, característica elementar da razão governamental.

Tudo isso irá desaguar em uma outra característica da razão governamental. Para Foucault (2008a), além da tarifa e cobrança de impostos, regulamentação de mercado e produção, aparecerá na arte de governar da nova razão governamental outras transformações elementares para se entender esta lógica de governo. De acordo com o autor, observa-se uma coerência pensada, racionalizada, estabelecida por “mecanismos inteligíveis” que ligam diferentes práticas uns aos outros e vão, por conseguinte, permitir julgar todas essas práticas como boas ou ruins, não em função de uma lei ou de um princípio moral, mas em função de proposições que serão, elas próprias, submetidas à demarcação do verdadeiro e do falso.

Para Foucault (2008a), tem-se então uma atividade governamental que irá passar por um novo regime de verdade, deslocando fundamentalmente todas ações da arte de governar. O deslocamento é demonstrado pelo autor em três partes.

Antes da *razão de Estado*, o pensamento do governante, ou soberano, era: “será que governo efetivamente de acordo com as leis morais, naturais, divinas?”. Depois, já com o estabelecimento de uma *razão de Estado*, nos séculos XVI e XVII a questão foi deslocada para:

“será que governo bastante bem, com bastante intensidade, com bastante profundidade e elevando o Estado ao seu estado máximo de força?”. Finalmente, nesta nova razão governamental, a questão foi então deslocada para: “será que governo bem no limite desse demais e desse pouco demais, entre esse máximo e esse mínimo que a natureza das coisas fixa para mim, quero dizer, as necessidades intrínsecas às operações de governo?”. Ou seja, nessa nova governamentalidade, ocorre a emergência de um regime de verdade com o princípio da autolimitação do governo, de uma nova prática de arte de governar, que será por fim: *Como não governar demais?*

Essa prática é elaborada nesta tese pois tem-se nesta questão as raízes de uma *governamentalidade* atual, que vai além das ações do governo sobre às pessoas. Esta lógica poderá então percorrer todo este longo percurso na história para desaguar em uma forma de gerir pessoas, de dar ordens sem parecer ser incisivo, de manipular sem parecer estar manipulando, e suscitar desejos e fazer com que pensem que são seus próprios e mais íntimos desejos. “Como não governar demais”, ou, “como estabelecer uma prática sem impô-la”, também pode ser analisado atualmente sob ótica do “como não gerir demais?”, “como não parecer austero?”, “como comandar pessoas e fazê-las pensarem que elas próprias estão definindo cada um de seus passos?”.

Entender e analisar esse discurso passa, portanto, pelo entendimento de quais práticas e jogos de poder que envolvem e desenham um regime de verdade estabelecido, no nosso caso, nas empresas que hoje são denominadas *startups*. Foucault (2008a) demonstra o que realmente importa nesse tipo de análise:

“não se trata de mostrar como esses objetos ficaram por muito tempo ocultos, antes de enfim serem descobertos, não se trata de mostrar como todos esses objetos não são mais que torpes ilusões ou produtos ideológicos a serem dissipados à luz da razão que enfim atingiu seu zênite. Trata-se de mostrar por que interferências toda uma série de práticas se

tornasse uma coisa, uma coisa que no entanto continuava não existindo (...) o que eu gostaria de mostrar é que foi certo regime de verdade e, por conseguinte, não um erro que fez que uma coisa se tornasse uma coisa. Não é uma ilusão, já que foi precisamente um conjunto de práticas, e de práticas reais, que estabeleceu isso e, por isso, o marca imperiosamente no real” (Foucault, 2008, p. 26).

Todo o conjunto dessas práticas apresentadas por Foucault referentes à *nova razão governamental*, ou seja, a arte de governo pautada pela concepção e racionalidade da economia política e do princípio da autolimitação, é o que o autor irá chamar, em linhas gerais, de liberalismo.

1.1.3 Liberalismo

Ao observar o liberalismo como prática governamental, Foucault (2008a) defende que o mercado, anteriormente, ainda na *razão de Estado*, era um lugar de jurisdição. Contudo, no liberalismo, passa a ser um lugar de verdade, um regime de verdade. Foucault realiza esta comparação pois, se na razão de Estado o mercado era pautado pela regulamentação quanto aos objetos levados aos mercados, quanto ao tipo de fabricação, origem, direitos a serem pagos e procedimentos de venda e preços estabelecidos para esses produtos, no liberalismo a importância passa a ser outra. Se na *razão de Estado* os preços estes que deveriam, em tese, serem justos e relacionados com o trabalho exercido para a fabricação, com às necessidades dos comerciantes e as possibilidades dos consumidores, isso já não tem mais tanta relevância para a arte de governar liberal. Para Foucault (2008a) estes fatores anteriores representavam um lugar de jurisdição que, em termos gerais, podem ser entendidos como uma justiça distributiva. Esse era um lugar de justiça na medida em que o que devia ser essencialmente assegurado no mercado era a ausência de fraudes, a proteção do comprador. Resumidamente a regulamentação do mercado, ainda anterior ao liberalismo, tinha duas funções elementares, distribuição tão justa quanto possível das mercadorias, e também o não-roubo, o não-delito.

Em contrapartida, para Foucault (2008a), no liberalismo o mercado deixa de ser “natural” e, de certa forma, espontâneo. Torna-se então, acima de tudo, um lugar de verdade, um lugar de produção de verdades, o mercado no liberalismo deixa de ser um lugar de jurisdição e passa a ser o revelador da verdade. Esta transformação é fundamental, pois com ela é possível entender que o padrão de verdade estipulado no liberalismo irá impactar nas práticas governamentais e na reflexão sobre elas.

A partir do liberalismo o mercado toma o lugar de verificabilidade/falsificabilidade da prática governamental, ou seja, o mercado é que vai dizer se um governo funciona ou não com base na “verdade” do mercado. Portanto, a governamentalidade no liberalismo é pautada principalmente pela verificabilidade do mercado. Para ele, a economia política foi então fator elementar para a o desenvolvimento da arte de governar neoliberal, na medida em que passou a ser o principal meio no qual o governo devia buscar o princípio da verdade para gerir o Estado.

1.1.4 O liberalismo e a liberdade

Primeiramente é necessário ressaltar que Foucault (2008a) não considera a liberdade, no sentido mais amplo do termo, como um fator universal que apresentaria, segundo ele, uma realização progressiva, ou variações quantitativas. Para ele a liberdade “não é uma superfície branca que tem, aqui e ali e de quando em quando, espaços negros mais ou menos numerosos” (Foucault, 2008, p.86). Para o autor a liberdade nada mais é que uma relação atual entre governantes e governados. De acordo com o autor, a questão da liberdade está relacionada inclusive à própria constituição do sujeito:

Em primeiro lugar, penso efetivamente que não há um sujeito soberano, fundador, uma forma universal de sujeito que poderíamos encontrar em todos os lugares. Eu sou muito cético e hostil em relação a essa concepção de sujeito. Penso, pelo contrário, que o sujeito se constitui através das práticas de sujeição (assujeitamento) ou, de uma maneira mais autônoma, através das práticas de liberação, de liberdade, como na Antiguidade - a partir, obviamente, de um certo número de regras, de estilos, de convenções que podemos encontrar no

meio cultural”. (Foucault, 2004, p. 291)

Laval (2020) ressalta que, “no liberalismo, deve-se entender a liberdade de duas maneiras inseparáveis: uma mentira ideológica e uma técnica de governo dos homens” (Laval, 2020, p. 54). Ao estudar a liberdade dentro da prática governamental do liberalismo, Foucault (2008a) defende que esta prática não tem como objetivo garantir ou respeitar a liberdade para alguém ou para algo na sociedade. Para o autor o liberalismo é na verdade consumidor da liberdade, liberdade dos mercados, liberdade do vendedor e do comprador, livre exercício do direito de propriedade, liberdade de discussão, eventualmente liberdade de expressão, etc. O que Foucault quer dizer é que, se o liberalismo consome liberdade, ele também depende dela para existir, sendo que para isso esta governamentalidade precisa produzi-la.

O paradoxo da liberdade (Han, 2018) desenha então o novo tipo de empregado nas empresas, de forma que a liberdade aparente redefine o papel central da responsabilidade pelo trabalho, direcionando-a quase que em sua totalidade para o empregado. Nesta mesma direção, Laval (2020) ressalta que ao contrário do poder disciplinar do passado, no qual as disciplinas faziam a limitação da liberdade, o poder biopolítico hoje tem por objetivo maximizar os processos vitais da população. Segundo o autor, isto significa que não se trata mais da limitação da liberdade, mas uma “produção de liberdade”. Para o autor:

A liberdade não aparece mais apenas como um dado primeiro conferido por Deus à natureza humana, mas como o produto de uma intervenção política. Essa produção ativa de liberdade, ao mesmo tempo que assegurada e vigiada, absolutamente necessária ao funcionamento de uma economia de mercado, tem sua lógica e efeitos perversos (Laval, 2020, p. 52).

Laval (2020) ressalta como a liberdade pode ser, inclusive, um “recurso calculável” (p. 60):

A liberdade aqui é sempre um recurso calculável, que se cria e se consome, não um princípio abstrato que se venera. E essa liberdade é indissociável, como já observamos, de dispositivos de segurança, visto que eles objetivam criar um ambiente em função de acontecimentos ou de series de acontecimentos ou de elementos possíveis (Laval, 2020, p. 60).

Para Foucault (2008a), existe uma contradição na arte de governar liberal, pois para o autor, ao produzir liberdade como prática de governamentalidade, é necessário também cerceá-la. Se desenvolve aqui uma relação problemática, na qual se produz a liberdade, de um lado, e de outro devem se estabelecer limitações, controles, coerções e obrigações apoiadas em ameaças (Foucault, 2008). Tais ameaças são elementares para a articulação do poder na arte de governar neoliberal. De acordo com o autor, o liberalismo se insere num mecanismo em que, a cada instante, será arbitrada a liberdade e a segurança dos indivíduos em torno da noção de perigo. Sendo assim, o liberalismo é uma arte de governar que manipula profundamente os interesses, sendo que, para isso, é preciso também gerir os perigos. Para Foucault (2008a) isso não significa trabalhar para que os indivíduos no regime liberal sofram riscos, não passem por perigos. Pelo contrário, o discurso para gerir os perigos no liberalismo se dá pela via do “viver perigosamente”, o que para o autor é uma das principais implicações do liberalismo. Foucault (2008a) é radical nesse ponto: “Não há liberalismo sem cultura do perigo” (p. 90).

1.1.5 Neoliberalismo

Foucault (2008a) defende que o liberalismo atual, ou neoliberalismo, pode ser identificado sob duas formas principais e com momentos históricos distintos. Uma seria a alemã, que se é relacionada à República de Weimar, à crise de 29, ao desenvolvimento e posterior crítica do nazismo e à reconstrução do pós-guerra. A outra se dá no contexto norte-americano, à política do New Deal, à crítica política de Roosevelt. Foucault (2008a) ressalta que apesar de estarem em momentos históricos distintos, um ponto em comum dentre estas duas

formas de neoliberalismo, na verdade um inimigo em comum, que seria o keynesianismo, principalmente no que se refere à seus objetos de repulsão, a saber, a economia dirigida, a planificação, o intervencionismo de Estado e suas práticas.

Entender quais foram as transformações iniciais relacionadas a arte de governar neoliberal é importante, porém não será feita aqui uma ampla comparação do desenvolvimento destes dois tipos de neoliberalismo. Isso porque Foucault (2008a) ressalta que o que há de mais importante e fator decisivo no neoliberalismo atual independe destas duas formas iniciais, seja alemã, seja a americana. Foucault (2008a) ressalta que este fator se dá pela inversão na fórmula inicial do liberalismo, na qual o Estado definia a liberdade do mercado e também estabelecia uma vigilância sobre ele. Nessa inversão, portanto, o mercado passa a ser o princípio organizador e regulador do Estado, “desde o início de sua existência até a última de suas intervenções” (p. 157). Nas palavras de Foucault (2008a): “um Estado sob a vigilância do mercado em vez de um mercado sob a vigilância do Estado” (p. 158). Portanto, o objetivo geral desta governamentalidade será uma formalização geral dos poderes do Estado e da organização da sociedade estritamente a partir de uma economia de mercado.

Para o estabelecimento dessa arte de governar neoliberal baseada em uma economia de mercado, foi necessário, segundo Foucault (2008a), um deslocamento na própria lógica do princípio de mercado. Foi o deslocamento da *troca* para a *concorrência* na economia de mercado. Para o autor, o mercado era definido no liberalismo do século XVIII a partir da troca, a troca livre entre dois parceiros que estabelecem por sua própria troca uma equivalência entre dois valores. O princípio era a *troca*, a liberdade do mercado e a não-intervenção de um terceiro, de uma autoridade qualquer, de forma que o mercado fosse um lugar desimpedido e livre. Em contrapartida, no neoliberalismo, o essencial do mercado não está na *troca*, nessa “espécie de situação primitiva e fictícia que os economistas liberais do século XVIII

imaginavam” (Foucault, 2008, p. 160). Para o autor o essencial do mercado para os neoliberais está na concorrência, ou seja, o que é importante não é a equivalência, mas sim a desigualdade.

De acordo Foucault (2008a) esta concorrência representa um princípio de formalização, ou seja, a concorrência se dá mediante um “jogo formal entre desigualdades” (p.163), sendo que seus efeitos somente serão produzidos se essa logica for respeitada, de forma que esta logica não é um jogo natural entre indivíduos e comportamentos. Portanto, para Foucault (2008a) a concorrência como lógica econômica essencial só acontecerá e terá seus efeitos mediante certo número de condições artificialmente preparadas.

Laval (2020) aborda as questões do controle no neoliberalismo contemporâneo como uma ação fundada sobre o estabelecimento de um quadro concorrencial e uma subjetivação individual que enfatiza o funcionamento de uma empresa. Segundo o autor, isso quer dizer que ocorre nas empresas a construção jurídico-política da concorrência de um lado, e de outro o indivíduo-empresa em um processo de autovalorização. Para Laval (2020), produz-se assim “sujeitos suscetíveis a reagir aos jogos de incitação e desincitação que tem efeito sobre suas condutas” (p.80).

Toda esta trama da governamentalidade neoliberal irá desaguar, de acordo com Foucault (2008a) em uma arte de governar para o mercado, em vez de governar por causa do mercado. Para o autor, o governo deve então acompanhar de forma integral a economia de mercado, realizando uma espécie de justaposição total dos mecanismos de mercado indexados à concorrência na política governamental.

Como resultado, de acordo com Foucault (2008a), apresenta-se no neoliberalismo uma intervenção governamental muito menos densa, menos frequente, menos ativa e menos contínua do que num outro sistema. Contudo, o governo neoliberal também não precisa corrigir

os efeitos colaterais e destruidores do mercado sobre a sociedade, não tem de constituir um contraponto, uma defesa da sociedade frente aos danos dos processos econômicos. Para Foucault (2008a), “o Estado neoliberal tem de intervir apenas para que os mecanismos concorrenciais sejam garantidos e constituam-se como um regulador geral de mercado e da sociedade” (p. 176).

Gaulejac (2007) aponta que os motivos pelos quais a sociedade se deixe “contaminar” pela ideologia que ele chama de “ideologia gerencialista”. De acordo com o autor, essa ideologia pode ser entendida como a garantia de organização completa da produção e a conciliação de tudo o que é necessário para fazer a empresa viver. O autor aponta que, envoltas nessa ideologia, as pessoas passam a acreditar que na vida tudo se gerencia, sejam cidades, instituições, relações amorosas, ou mesmo sentimentos e emoções. Gaulejac (2007) reforça que, diante disso, o indivíduo é convidado a ser um empreendedor de sua própria vida, de forma que o sujeito se configura em, apenas, um capital que convém tornar produtivo.

Um dos efeitos fundamentais dessa governamentalidade neoliberal baseada na concorrência se dá pela constituição de uma trama social na qual tudo é baseado precisamente sob a lógica de empresa. O autor exemplifica:

“o que é uma propriedade privada, senão uma empresa? O que é uma casa individual, senão uma empresa? O que é a gestão dessas pequenas comunidades de vizinhança, senão outras formas de empresa? Em outras palavras, trata-se de generalizar, difundindo-as e multiplicando-as na medida do possível” (Foucault, 2008, p. 203).

Portanto, para Foucault (2008a), a disseminação da forma “empresa” na sociedade é o que constitui o escopo da política neoliberal, ou seja, fazer do mercado, da concorrência e da empresa o poder enformador da sociedade. Por conseguinte, os efeitos da lógica neoliberal de *governamentalidade* irão, por óbvio, atingir também os trabalhadores.

De acordo com Foucault (2008a), o trabalhador neoliberal se diferencia do que ele *homo oeconomicus* clássico. O autor demonstra que esse *homo oeconomicus* clássico é o homem da troca, um dos parceiros do processo de troca, é o trabalhador que sua força de trabalho é definida em termos de utilidade nos processos de troca ele vende sua força de trabalho. Em contrapartida, o *homo oeconomicus* neoliberal, que representa para Foucault um certo retorno ao *homo oeconomicus* clássico, vai além de um parceiro de troca, pois ele também um empresário, um empresário de si mesmo.

Laval (2020) defende que atualmente o trabalhador não é mais visto como uma força de trabalho com preço no mercado, como era no caso da economia clássica de Marx, mas sim como uma empresa que deve ser gerida segundo uma racionalidade específica. Dessa forma, o autor defende que o funcionário já não é mais, para os empregadores, como uma mera mercadoria à venda, pois é visto agora como um capital de competências a se gerenciar conforme uma lógica de maximização do resultado de seus investimentos (p. 69).

O *homo oeconomicus* neoliberal representa para si o próprio capital, sendo para si seu produtor, sua fonte de renda, ou seja, temos aqui a matriz do termo amplamente utilização no mercado de trabalho atual, o *capital humano*, mais um efeito claro da governamentalidade neoliberal demonstrado por Foucault (2008a). O capital humano é, por fim, um indivíduo governamentalizável, nas palavras de Foucault (2008a):

“Considerar um sujeito como *homo oeconomicus* não implica uma assimilação antropológica de todo comportamento, qualquer que seja, a um comportamento econômico. Quer dizer, simplesmente, que a grade de inteligibilidade que será adotada para o comportamento de um indivíduo é essa. Isso quer dizer também que o indivíduo só vai se tornar governamentalizável, que só se vai poder agir sobre ele e na medida em que, e somente na medida em que, ele é *homo oeconomicus*” (Foucault, 2008, p. 345).

Foucault (2008a) aponta o *homo oeconomicus* como um parceiro do governo, aquele que aceita a realidade ou responde sistematicamente às modificações nas variáveis do meio, é o indivíduo manejável, que responderá às variações introduzidas sintemática e artificialmente no meio de uma única forma: se adequando à elas. O *homo oeconomicus* é definido por Foucault (2008a) como um tipo de sujeito que permite a arte de governar, ele é o elemento base da governamentalidade neoliberal.

Para a compreensão do campo em que iríamos atuar, do território e do contexto econômico e social no qual as *startups* brasileiras estão hoje situadas, utilizou-se também da visão sobre o que é o neoliberalismo defendido por Uchôa-de-Oliveira (2020), na qual a autora considera:

a) Uma racionalidade de governo. Trata-se do calculo da condução e da conduta renovado a partir da crise de governo liberal nas primeiras décadas do século passado. O seu regime de veridicção é o mercado, sem que isso signifique um pensamento único sobre o que seja o mercado. Essa concepção pode variar dentro das várias escolas neoliberais e das configurações geopolíticas (Uchôa-de-Oliveira, 2020, p. 162).

b) Uma racionalidade do como governar ou uma “arte de governo”. Por isso, sua potência está na “ação unificada” para o exercício de poder, bem mais do que em um “pensamento único”. As divergências de pensamento não precisam ser “resolvidas” já que é na pluralidade e na ambiguidade que se pode encontrar muitas respostas ou partes que compõem respostas e instrumentos para variados problemas. A sobrevida do pensamento neoliberal está tanto na sua “incoerência”, quanto na sua “ação unificada” para o exercício do poder (Uchôa-de-Oliveira, 2020, p. 163).

c) O poder autoritário, a violência, a sujeição e a dominação não são efeitos colaterais ou contradições lógicas do neoliberalismo, são partes constituintes de articulações específicas. Os elementos “racionais” e “irracionais” se relacionam e se articulam nesta arte de governo (Uchôa-de-Oliveira, 2020, p. 163).

1.1.6 O psicopoder e as empresas contemporâneas

Foucault (1979) questiona a ideia estabelecida em torno do papel da *repressão* nas forças que envolvem o poder e a dominação. O autor aponta que a repressão exerce uma força de proibição, é como uma lei que diz não, uma instância apenas negativa. Porém, para o autor, se o poder fosse somente repressivo, não seria de fato obedecido. O poder exercido no campo social da modernidade não performa apenas este papel negativo, pelo contrário, o poder é também produtivo. Tal aspecto produtivo do poder demonstrado por Foucault altera a lógica apenas repressiva do poder nos corpos. Assim, o que faz com que ele se mantenha aceito é o fato de que o poder não pesa apenas como uma força que diz não, mas também como uma força positiva, que induz ao prazer, forma o saber, produz discurso, formas de ser e subjetividades. Portanto, o poder deve ser considerado como uma rede produtiva (por isso uma força positiva) que atravessa todo o corpo social e não apenas uma instância negativa de função repressiva. Nas palavras do autor:

Deve-se considerá-lo (o poder) uma rede social produtiva que atravessa todo corpo social muito mais do que uma instância negativa que tem por função reprimir. Em *Vigiar e Punir* o que eu quis mostrar foi como, a partir dos séculos XVII e XVIII, houve verdadeiramente um desbloqueio tecnológico da produtividade do poder. Instauraram o que se poderia chamar uma nova “economia” do poder, isto é, procedimentos que permitem fazer circular os efeitos de poder de forma ao mesmo tempo continua, ininterrupta, adaptada e individualizada em todo corpo social. (Foucault, 1979, p. 8).

Nesta perspectiva, Foucault (1979) analisa o que seria uma nova economia do poder, ou seja, quais seriam os mecanismos que gerariam uma melhor circulação dos efeitos de poder de forma contínua, ininterrupta, adaptada e individualizada em todo corpo social. Tais mecanismos são utilizados na sociedade como técnicas de poder, que geram uma maior eficácia em sua disseminação, além de serem menos dispendiosas. Para Foucault (1979), esta nova forma em que o poder se dissipa na sociedade contemporânea começou a demonstrar seus primeiros sinais ainda nos séculos XVII e XVIII. Isto ocorreu no momento em que a teoria da soberania passou a dar lugar a um novo mecanismo de poder com procedimentos específicos, instrumentos totalmente novos e dispositivos bastante diferentes. Foucault (1979) explica que este novo mecanismo está mais direcionado aos corpos e aos seus atos do que à terra e seus produtos, ou seja, permite extrair dos corpos tempo e trabalho mais do que bens e riquezas.

Para explicar este fenômeno no contexto atual, Han (2018) utiliza da interpretação foucaultiana sobre controle e biopolítica. Segundo o primeiro autor, uma contraposição ocorre no momento em que o poder disciplinar dá lugar ao controle psicopolítico. A incisão coercitiva da ordem e da norma estabelecida e utilizada em modelos de gestão anteriores deixa de existir no momento em que ocorre a ampla flexibilização e a suposta liberdade dentro e fora da empresa. Dessa forma, o indivíduo que era antes um ser coagido pelo poder disciplinar, agora é redefinido em um ser que se submete por vontade própria. O poder disciplinar é então convertido no controle. O autor defende que as empresas perceberam que é melhor seduzir do que proibir. Dessa forma, é extraído como resultado uma rendição psíquica por parte do trabalhador, devido à luta constante pelo alto desempenho e pela inesgotável produtividade. O trabalhador enfim torna-se empresário de si, fechando assim o ciclo de controle e manipulação, o denominado controle psicopolítico. Tal poder terá como norte gerar a autoexploração, na qual

a luta interminável pelo desempenho idealizado se traduz numa guerra contra si, contra o próprio cansaço e contra a própria biologia.

Han (2018) trabalha o paradoxo existente entre a liberdade e a coerção no neoliberalismo. Ao elencar a sensação de liberdade como uma forma de coerção, o autor demonstra as vantagens obtidas ao inculcar na mente dos funcionários que eles são livres e empreendedores de si. O dever disciplinar, por ser imposto, tem um limite. Por outro lado, não há limite no poder fazer, dado que toda responsabilidade ficará a cargo do próprio trabalhador. Portanto, ao proporcionar a sensação de liberdade, na realidade impõe-se a autovigilância. Diante disso, Han (2018) afirma que esse processo torna o indivíduo um escravo absoluto, dado que, mesmo sem nenhum senhor escravizando-o, ele próprio se autoexplora de forma voluntária.

Segundo Foucault (1979), a nova lógica, que representa uma nova economia de poder, além de deixar de ser apenas repressiva, deve propiciar simultaneamente o crescimento das forças produtivas dos dominados e, claro, um crescimento da força de quem os domina. O discurso propagado pelas *startups*, conforme demonstrado adiante, busca o tempo todo enaltecer o propósito do crescimento do conjunto funcionário-empresa, de forma que tal discurso não é apresentado como uma ordem soberana designada por quem detém um poder irrestrito e totalitário, pelo contrário, esse discurso propõe a efetivação dos desejos do funcionário em concomitância com os desejos da empresa. De que forma então um funcionário de uma startup poderá se rebelar contra algo que teoricamente é também parte de suas aspirações e de seus desejos? No momento em que se proporciona às forças dominadas um possível crescimento em conjunto com as forças dominadoras, pode-se então eliminar um possível agente de revolta, dado que tal revolução para existir teria de ser direcionada também ao próprio eu. Nesse contexto, Han (2018) defende que o capitalismo industrial se mutacionou

em neoliberalismo, no qual cada trabalhador se torna a própria empresa, se torna o empreendedor de si, fazendo com que a luta de classes se transforme em luta interior consigo mesmo. Ao anular a coerção e sugerir a autogestão, ao substituir as relações repressivas de dominação pela imputação de uma idealização de desempenho, o neoliberalismo anula também a possibilidade de agressão ao sistema, possibilitando assim apenas a agressão contra si. A lógica neoliberal não transforma os trabalhadores pela via da revolta, mas sim em depressivos (Han, 2018).

Para Pulido-Martínez (2015), são produzidas formas de subjetividade totalmente de acordo com as necessidades exigidas pela produção capitalista por meio do que o autor chama de “psicologização” (Pulido-Martínez, 2015 p, 323). O autor ressalta que a racionalidade do trabalhador foi substituída por uma “emocionalidade” que o coloca na posição de sujeito infantil, ou seja, na posição de um “outro” do qual pode-se afirmar que ele se comportou como sujeito racional (Pulido-Martínez, 2015 p, 324). O autor aponta que esse projeto psicológico de felicidade que foi pensado para o *trabalhador sentimental*, na prática diária procurou trazer valores liberais para o ambiente de trabalho sob o pressuposto ético de que a gestão de pessoas pautada por esses valores trazia satisfação, bem-estar e progresso (Pulido-Martínez, 2015).

Festi (2016) aponta que, no discurso dos gestores, os trabalhadores passaram a ser a “peça” mais importante das empresas, sendo que, suas opiniões e sua inteligência são direcionadas estritamente ao aumento da produtividade. Sendo assim, a gestão impõe o engajamento dos funcionários, moldando sua identidade e identificando-a com a da empresa.

Tal identificação acontece nessas empresas por diversas vias. Conforme demonstrado pelos entrevistados nesta tese, a já conhecida prática de venda de ações das empresas para os próprios funcionários também ocorre amplamente dentro das startups. Aqui a relação de poder passa a ter também uma dimensão jurídica e financeira, pois mesmo com apenas uma ínfima

parte da empresa em seu nome, o funcionário também deterá para si a responsabilidade da saúde financeira da empresa, pois o desempenho geral da empresa em que trabalha também atingirá seus próprios interesses.

Amarrar o desejo e as aspirações do funcionário aos da empresa é também produzir uma verdade no discurso corporativo, de forma que a verdade da empresa passa a ser também a verdade do funcionário. De acordo com Foucault (1979), o poder não para de nos interrogar, de indagar, registrar e institucionalizar a busca pela verdade. Segundo o autor, profissionaliza-se a recompensa. Dessa forma, produz-se a verdade assim como se produz a riqueza. Nas palavras de Foucault (1979):

afinal, somos julgados, condenados, classificados, obrigados a desempenhar tarefas e destinados a um certo modo de viver ou morrer em função dos discursos verdadeiros que trazem consigo efeitos específicos de poder (Foucault, 1979, p. 180).

O poder exercido por meio da obediência à lei, ou seja, pela soberania, sofre então modificações no caso da teoria do governo pois, segundo Foucault (1979), nesta nova forma de exercício do poder não se trata mais de impor uma lei aos homens, mas de dispor as coisas. Utiliza-se então, neste caso, mais táticas persuasivas do que leis impositivas. O poder produz. O poder nas *startups* produz uma idealização do que é um trabalhador, produz a importância da excelência, do desempenho impecável, da resignação diante da empresa.

Segundo Han (2018), a busca constante pela excelência e pelo desempenho está intrincada com a crise da liberdade, que se apresenta na atualidade de forma paradoxal. Para o autor, a mesma liberdade que em tese nos traria um mundo mais conectado e flexível, também nos prende à busca constante por resultados. Esta busca se desenha de dentro para fora, de forma que “o sujeito do desempenho, que se julga livre, é na realidade um servo absoluto, na medida em que, sem um senhor, explora voluntariamente a si mesmo” (Han, 2018, p. 10).

No contexto do neoliberalismo apresentado acima, ou seja, da concorrência, das formas de se governar e conduzir condutas atuais e das relações contemporâneas de trabalho, um tipo de empresa se expande pelo globo. Tipo este de empresa que pode servir inclusive como um prognóstico das relações de trabalho nos próximos anos, e talvez décadas. São as *startups*.

1.2 As startups: considerações sobre estas empresas contemporâneas

A definição do que é ou não uma *startup* ainda não é algo concretizado, amplamente teorizado na academia ou algo institucionalmente oficializado. Contudo, para atingir algo próximo de um nível conceitual do termo *startup*, buscou-se uma junção de conceitos e práticas, nacionais e globais do que seria uma empresa situada neste campo ou o que uma empresa precisa para ser considerada uma *startup*.

Para a pesquisadora Uchôa-de-Oliveira (2020), esse tipo de empresa ganhou protagonismo nos Estados Unidos. Das garagens da Califórnia para a formação do Vale do Silício, as narrativas deste tipo de empresa estabelecem, de acordo com a autora, uma “cultura empreendedora” que se replica como imposição em vários locais do mundo. Em sua tese, Uchôa-de-Oliveira constata que nas *startups*, os empreendedores têm na insegurança e na precariedade os motivadores para o crescimento do negócio: “Se alcançam o sucesso são a prova da recompensa do comportamento empreendedor. Do contrário, veem no fracasso a possibilidade de aprender, melhorar e tentar outra vez” (p. 79).

De acordo com Uchôa-de-Oliveira (2020), incentivos governamentais direcionados às startups começaram a fazer parte das políticas públicas de Ciência e Tecnologia e Inovação no Brasil em 2012, com o programa chamado “Programa Nacional de Aceleração de Empresas Nascentes de Base Tecnológica em TIC (Startups)”, o Start-Up Brasil. De acordo com a autora, a justificativa divulgada para o fomento dessas empresas vem do fato de que elas “revitalizam

o mercado” e “posicionam o país globalmente”, alterando as lógicas estabelecidas e trazendo “inovação”, “dinamismo” e “competitividade” para a economia e para a sociedade (p. 208).

1.2.1 Linguagem e estética organizacional

Uchôa-de-Oliveira (2020) demonstra alguns aspectos, chamados pela autora de uma “novafala” organizacional, que são observados neste tipo de empresa. A autora exemplifica relatando que expressões em inglês são lançadas no meio de conversas em português, em ritmo acelerado. Nas palavras da autora:

Alguns exemplos: “That’s fucking awesome, cara”, diziam os trabalhadores entre si em tom de comemoração ou elogio; “O cara tem de entrar no flow, só assim produz mais em menos tempo”, assim explicavam-me da concentração (o “fluxo”) necessária para trabalhar e entregar as demandas do dia; “Ah, ele não era um verdadeiro startuper, era um bullshiteiro”, esse último substantivo usado para definir alguém que “só fala mas não faz nada” como me foi dito quando questionei sobre o porquê de um dos trabalhadores ter sido “desligado”; (Uchôa-de-Oliveira, 2020, p. 80).

Uchôa-de-Oliveira (2020) também evidencia alguns aspectos relacionados ao espaço de trabalho desse tipo de empresa, segundo a autora “a maioria dos escritórios dessas empresas localizavam-se em *coworkings*, espaços alugados que possuem um “conceito mais aberto, inteligente, informal e menos custoso” que um espaço dedicado somente a uma única empresa” (p. 80).

1.2.2 Modelo de negócios: inovação e escalabilidade

Atualmente, uma empresa global atua para definir e ranquear qualitativamente as *startups* no mundo, mapeando este tipo de empresa por todo o planeta. Citado hoje como uma das principais fontes de pesquisa de mercado para o ramo das startups, o “The Global Startup Ecosystem”, realizado pela StartupBlink, disponibiliza relatórios anuais com dados quantitativos e qualitativos deste tipo de empresa. Começaremos então pela definição de *startup*

utilizada no último relatório disponibilizado pelo StartupBlink, referente ao ano de 2022. Neste último relatório, antes mesmo de detalhar a metodologia utilizada na confecção do *ranking* das *startups* pelo mundo, o Global Startup Ecosystem sintetiza em destaque o que seria para eles esse tipo de empresa:

Definimos uma startup como qualquer negócio que aplica uma solução inovadora baseada em tecnologia que tem o potencial de alcançar escalabilidade. A inovação pode ser um produto ou serviço, processo ou modelo de negócio. (The Global Startup Ecosystem, Annual Report, 2022. p. 12)

Existem diversos formatos de *startups*, porém segundo Moraes et al. (2015), as que possuem base tecnológica são as mais conhecidas, pois possuem equipes especializadas e funcionários qualificados, que trabalham focados em um produto de *nativo desenvolvimento*, ou seja, começam um aplicativo do zero e personalizam de acordo com os interesses dos clientes. Outra importante característica das *startups* é que comumente nascem com tempo de vida útil definido e atuam constantemente em cenários de extrema incerteza (Cruz, 2015). A Associação Brasileira de Startups elenca as cinco principais características de uma empresa nesse formato: inovação, escalabilidade, “replicabilidade”, flexibilidade e rapidez (ABSTARTUPS, 2018).

Um das principais empresas nacionais direcionadas ao ramo das *startups*, a StartSe, que possui um centro de conhecimento específico para o ramo das *startups*, com cursos e portais de notícias atualizados diariamente, elenca algumas questões principais para alocarmos uma empresa como uma *startup*. São elas:

1. Modelo de negócios:

O que, de acordo com o Startse, significa que o modelo de negócios é diferente de um plano de negócios tradicional, que foca em estratégias detalhadas para atingir metas, por

exemplo. Segundo o site, no modelo de negócios de uma *startup*, o foco não é necessariamente no produto, mas no valor e, conseqüentemente, na rentabilidade. Em outras palavras, como o negócio soluciona a “dor” do cliente de forma lucrativa.

Muitas vezes, o desafio do modelo de negócios de uma *startup* é criar algo inovador: ou adaptar um modelo de negócios para uma área em que não é comumente aplicado ou criar um modelo totalmente novo (Startse, 2021).

2. Ser “repetível e escalável”:

De acordo com o Startse (2021), para um negócio ser repetível significa que ele é capaz de entregar o mesmo produto em escala potencialmente ilimitada. Dessa forma, não são viáveis muitas customizações ou adaptações, pois a meta é multiplicar. Já ser escalável significa crescer cada vez mais, sem que isso influencie no modelo de negócio. Como resultado, um modelo de negócio repetível e escalável, que tem possibilidades de encaixe no mercado, tem grandes chances de ser uma *startup* “de sucesso” (StartSe, 2021).

3. Atuar em um cenário de incertezas:

É ressaltado na reportagem do Startse (2021) que criar uma *startup* é fugir do tradicional. Por ser “disruptiva”, dificilmente uma *startup* vai ter um manual de como ser “bem-sucedida”. Não há como afirmar se a ideia ou projeto de empresa irão realmente deslanchar no mercado. Dessa forma, o caminho a ser trilhado e os passos que o empreendedor deve tomar são incertos. É justamente por esse ambiente, recorrente até que o modelo de negócios seja bem definido, que tanto se fala em investimento para *startups*. Sem capital de risco, é muito difícil persistir na busca por um modelo de negócios que comece a gerar valor e se sustente. O ideal é o negócio sobreviver até a

comprovação de que o modelo existe e sua receita comece de fato a crescer. Caso contrário, provavelmente será necessária uma nova rodada de investimentos para que essa *startup* se torne uma empresa sustentável. Uma forma de lidar melhor com esse cenário de incertezas é o produto mínimo viável, também conhecido nas *startups* como MVP (Minimum Viable Product). Ele tem o objetivo de validar uma solução e ajudar a entender o que o cliente realmente quer gastando o mínimo possível (Startse, 2021).

O Sebrae (2019) também aborda tais características, demonstrando que uma definição atual para uma empresa *startup* seria: “um grupo de pessoas à procura de um modelo de negócios repetível e escalável, trabalhando em condições de extrema incerteza”. Sendo assim, o Sebrae exemplifica os conceitos que envolvem essa definição:

1. Um cenário de incerteza significa que não há como afirmar se aquela ideia e projeto de empresa irão realmente dar certo – ou que ao menos se provarão sustentáveis (Sebrae, 2019).
2. O modelo de negócios é como a *startup* gera valor – ou seja, como transforma seu trabalho em dinheiro. Por exemplo, um dos modelos de negócios do Google é cobrar por cada clique nos anúncios mostrados nos resultados de busca – e esse modelo também é usado pelo Buscapé.com. Um outro exemplo seria o modelo de negócio de franquias: pagam-se royalties por uma marca, mas se tem acesso a uma receita de sucesso com suporte ao franqueador – e por isso aumentam as chances de gerar lucro (Sebrae, 2019).
3. Ser repetível significa ser capaz de entregar o mesmo produto novamente em escala potencialmente ilimitada, sem muitas customizações ou adaptações para cada cliente. Isso pode ser feito tanto ao vender a mesma unidade do produto várias vezes, como tendo-os sempre disponíveis independente da demanda (Sebrae, 2019).

4. Ser escalável é a chave de uma *startup*: significa crescer cada vez mais, sem que isso influencie no modelo de negócios. Crescer em receita, mas com custos crescendo bem mais lentamente. Isso fará com que a margem seja cada vez maior, acumulando lucros e gerando cada vez mais riqueza (Sebrae, 2019).

1.2.4 Subtipos de startups

No Startse (2021), também encontramos algumas definições do que seriam alguns subtipos de *startups*. De acordo com o site, as *startups* podem ser divididas de várias formas, sendo que as principais são as definições direcionadas aos tipos de negócios, ou nichos em que atuam. Em relação aos tipos de negócio, destacam-se três tipos:

1. B2B (*Business to Business*): em português, de negócios para negócios, esse tipo de *startup* atende outras empresas ao invés do consumidor final diretamente (Startse, 2021).
2. B2C (*Business to Consumer*): em português, negócios para consumidores, essa *startup* fornece um serviço para o consumidor final (Startse, 2021).
3. B2B2C (*Business to Business to Consumer*): em português, de negócios para empresas para consumidores, é utilizada quando uma empresa faz negócios com outra visando uma venda para o cliente final. No caso, o iFood é um ótimo exemplo de uma *startup* que faz parceria com outras empresas (restaurantes) para ajudar na venda para clientes (Startse, 2021).

Independente do subtipo em que uma *startup* está enquadrada, vê-se, em teoria, algumas aparentes e significativas transformações no contexto laboral. Contudo, na sessão de entrevistas e análise de resultados desta tese, buscou-se uma compreensão das modificações na relação

global do ser humano com o trabalho para além do que está escrito na breve literatura que possuímos hoje sobre este tipo de empresa na atualidade. Buscou-se entender como o poder é disseminado nestas empresas, assim como qual é o discurso utilizado e os possíveis efeitos desse discurso nos trabalhadores. Os resultados estão descritos e detalhados adiante.

CAPÍTULO 2: METODOLOGIA

Algumas precauções metodológicas foram tomadas no decorrer do percurso do percurso de desenvolvimento desta pesquisa. Foucault (2008a) defende que, para que se tenha um alcance político, “a análise tem de visar não a gênese das verdades ou a memória dos erros”, mas sim que regime de verificação foi instaurado num determinado momento. Dessa forma, conforme ressaltado acima, a metodologia de pesquisa desta tese não busca como objetivo desvendar quem foi o criador, ou os criadores, do discurso do poder que hoje emana pelas *startups*, mas sim, quais são os efeitos que esse poder produz nos indivíduos e, por conseguinte, na sociedade. Esta tese não busca uma história do verdadeiro ou do falso, mas sim os como efeitos dos regimes de verdades estão reverberando nos trabalhadores destas empresas contemporâneas. Nessa perspectiva, Foucault (2003) resalta algumas considerações sobre métodos de pesquisa:

Não tenho um método que se aplicaria, do mesmo modo, a domínios diferentes. Ao contrário, diria que é um mesmo campo de objetos que procuro isolar, utilizando instrumentos encontrados ou forjados por mim, no exato momento em que faço minha pesquisa, mas sem privilegiar de modo algum o problema do método [...] Eu tateio, fabrico como posso instrumentos que são destinados a fazer objetos. Os objetos são um pouquinho determinados pelos instrumentos, bons ou maus, fabricados por mim. [...] Procuo corrigir meus instrumentos através dos objetos que penso descobrir, e, neste momento, o instrumento corrigido faz aparecer que o objeto definido por mim não era exatamente aquele. É assim que eu hesito ou titubeio (Foucault, 2003, p. 229).

Citando Nietzsche, Foucault (1979) defende que o sentido histórico sabe que é prescritivo e que olha de determinado ângulo com o propósito deliberado de apreciar, de dizer sim ou não, de seguir todos os traços do veneno e encontrar o melhor antídoto. Para seguir os “traços do veneno” buscou-se o que há, ou que parecer ter, de mais moderno no discurso e nos na relação dos trabalhadores com o trabalho em empresas contemporâneas. Para isso, foram selecionados trabalhadores que trabalham ou já trabalharam em *startups*, empresas que,

conforme ressaltado acima, simbolizam o ápice da modernidade organizacional. Por óbvio, a imersão de um pesquisador em organizações como essas, com objetivo de entender os efeitos de poder dissipados dentro delas esbarra com um primeiro desafio. Este desafio está no entendimento lógico de que, se nossa hipótese de uma possível psicomanipulação está correta, os jogos de poder que envolvem o cotidiano de trabalho dos trabalhadores provavelmente não serão entregues majoritariamente sob uma perspectiva crítica direta, como reclamações sobre carga horária, salário, formas de gestão do trabalho. Tudo isso porque, conforme discutido anteriormente, esse tipo de gestão e empresa é visto, ou “vendido”, atualmente como uma forma de se trabalhar, que irá privilegiar a qualidade de vida de seus trabalhadores. Essa ideia é então propagada como discurso e prática de uma “boa forma de gerir pessoas”, uma forma mais humana e menos incisiva. Portanto, a análise dos jogos de poder dentro dessas empresas encontra aqui um primeiro desafio, que por si também pode ser a solução, dado que pode ser justamente este o “traço do veneno”.

Em *Segurança, território e população* (2008a), Foucault sugere cinco reflexões para a realização da análise destes jogos de poder. A primeira seria a de não se buscar uma teoria geral, mas simplesmente saber por onde, como, por quem, quais procedimentos e quais os efeitos de poder. A segunda reflexão é sobre as relações de poder, que não são fundadas em si mesmas, mas imanentes ao conjunto das relações sociais. A terceira é referente ao fato da análise poder se abrir para uma análise global da sociedade. Na quarta, Foucault (2008a) ressalta que não há discurso teórico ou imperativo, mas indicadores táticos. Por fim, o autor ressalva que, se há uma relação desgastada entre luta e verdade, resta um imperativo: nunca fazer política (Foucault, 2008a, p. 3-5).

Nessa mesma direção Laval (2020) ressalta uma convergência entre Michel Foucault e Pierre Bourdieu diante da concepção destas relações entre saber e política, ou seja, a atitude

frente a tais questões deve ser a de não aderir, não apoiar, não justificar, mas compreender. Laval (2020), ao relacionar as formas de entender os tipos de poder de dominação, defende que: “É preciso, em relação a esse (neoliberalismo) e aos demais tipos de poder, analisarmos, mostrar sua lógica, seus eventuais pontos de contradição, sem jamais acreditar nas pretensões do ‘bom poder’” (Laval, 2020).

Tendo isso em mente, as entrevistas desta tese foram realizadas de forma “não estruturadas”, possibilitando ao pesquisador desenvolver cada situação com liberdade, em qualquer direção de interesse de pesquisa. Tudo isso sem ignorar que nós, intelectuais e pesquisadores, de acordo com Foucault (1979), também fazemos parte do sistema de poder e podemos ser vítimas da ideia de que somos agentes da “consciência” e do discurso. Assim, utilizemos um exemplo de como poderia ser o papel do intelectual de acordo com Foucault (1979):

[...] não é mais o de se colocar ‘um pouco a frente ou um pouco de lado’ para dizer a muda verdade de todos; é antes o de lutar contra as formas de poder exatamente onde ele é, ao mesmo tempo, o objeto e o instrumento: na ordem do saber, da ‘verdade’, da ‘consciência’, do discurso (Foucault, 1979).

Nosso objetivo é mostrar quais são as formas gerais de poder intrincados na governança cotidiana deste novo formato de empresa, como esse poder se expressa nas minúcias das tarefas e afazeres diários, rotineiros, reais. Nas palavras de Foucault: “luta contra o poder, para fazê-lo aparecer e feri-lo onde ele é mais invisível e mais insidioso” (Foucault, 1979). Na mesma linha, Oliveira (2014) reforça que somente diante da inserção demorada do pesquisador no campo será possível a coleta e o entendimento de aspectos sutis de acontecimentos cotidianos.

Foucault (1979) ressalta que não se trata de analisar as formas regulamentares e legítimas do poder em seu centro, em seus mecanismos gerais e efeitos constantes. Pelo

contrário, o objetivo deve ser captar o poder em suas extremidades, em suas ramificações, onde ele se torna capilar, ou seja, deve-se atentar para o poder exercido nas formas instituições mais regionais e locais, conforme dito anteriormente. Neste contexto, de acordo Seligmann-Silva (1992), não é possível estudar o ser humano no contexto do trabalho sem escutar os depoimentos dos trabalhadores sobre suas vivências relacionadas ao cotidiano laboral.

Para alcançar tal objetivo, buscou-se um conjunto de depoentes de três trabalhadores/as ativos/as neste tipo de empresa. Mediante seleção sistemática, os critérios de inclusão dos participantes foram: profissionais que trabalhassem ou que trabalharam em *startups* situadas na cidade de São Paulo, por pelo menos um ano, entre 20 e 50 anos de idade.

Dado que o foco do presente estudo está direcionado a fenômenos contemporâneos inseridos em contextos da vida real, sem a exigência de controle sobre eventos, será usado como estratégia de pesquisa as diretrizes do método de estudo de caso, detalhado e explicado por Robert K. Yin (2001). De acordo com o autor:

“O estudo de caso contribui, de forma inigualável, para a compreensão que temos dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos. Não surpreendentemente, o estudo de caso vem sendo uma estratégia comum de pesquisa na psicologia, na sociologia, na ciência política, na administração, no trabalho social e no planejamento” (Yin, 2001, p. 21)

O caráter qualitativo da análise buscou primordialmente a compreensão de alguns aspectos específicos relacionados à vida laboral dos sujeitos investigados. Giovanni Alves (2011) sintetiza este tipo de análise do trabalho:

O que nos interessa salientar são os impactos do trabalho flexível sobre a cotidianidade do homem que trabalha. É o foco sobre as experiências pessoais das individualidades pessoais de classe que expõe a dimensão da precarização do homem que trabalha. Enfim, torna-se importante descrever e analisar as alterações do metabolismo social do trabalho nas condições do capitalismo flexível (Alves, 2011, p. 5).

Para entender e analisar estas alterações no que Alves (2011) chama de metabolismo social do trabalho, optou-se pela pesquisa qualitativa. Pulido-Martínez (2015) defende a pesquisa qualitativa em psicologia, pois, segundo o autor, a pesquisa qualitativa em psicologia é muito adequada para condições de trabalho flexíveis. Na medida em que as negociações trabalhistas deixam de ser coletivas e passam a centrar-se individualmente no trabalhador, o conhecimento detalhado e aprofundado de determinados trabalhadores é uma estratégia inestimável na tomada de decisões para a gestão da força de trabalho e, portanto, para a constituição da força de trabalho (Pulido-Martínez, 2015).

De acordo com Oliveira e Coutinho (2017), o estudo das práticas cotidianas propicia o questionamento a respeito da inventividade dos trabalhadores com seu meio de trabalho: “como resolvem problemas, como fazem a mediação entre as intenções e a realidade material, como fazem o trabalho acontecer e defendem seus interesses ao mesmo tempo? (Oliveira e Coutinho, 2017, p. 85)”.

Para a análise das transcrições das entrevistas, foram elencados pelo pesquisador alguns temas que pareceram mais marcantes durante as entrevistas e que se relacionaram de alguma forma com as questões de psicopoder, do poder produtivo de Foucault. Assim, se analisou as entrevistas alocando as respostas e colocações dos trabalhadores em cinco grandes grupos: Controle, Percepção Espaço-Temporal, Impactos Psicológicos, Contrapontos Entre as Empresas Tradicionais e as Startups e por fim a Forma de Trabalho.

Com esses temas centrais sendo utilizados como um pressuposto básico de orientação das análises, buscou-se nos depoimentos uma proximidade às questões cotidianas do trabalhador, de modo que os temas fossem expressados pelos entrevistados de maneira espontânea e real.

Por fim, devemos nos atentar para a reflexão a respeito das possíveis consequências da pesquisa em psicologia no mundo do trabalho, como ressalva Pulido-Martínez (2015):

Claro, um apelo deve ser feito novamente para que todos os envolvidos na cultura psicológica reflitam sobre as implicações de fazer psicologia no e para o mundo do trabalho. A construção da subjetividade do trabalhador não é algo vago, nem dado como certo, cabendo à psicologia e ao psicólogo a responsabilidade de examinar as consequências de suas ações, para além das questões técnicas que lhes são exigidas (Pulido-Martínez, 2015, p. 329, tradução nossa).

CAPÍTULO 3: ANÁLISE DOS DADOS DE CAMPO

Conforme descrito no capítulo referente à metodologia dessa pesquisa, os trabalhadores foram selecionados mediante alguns pré-requisitos básicos. Um dos principais foi o tempo mínimo de um ano de permanência na *startup*, de forma que esse profissional já possuísse uma vivência suficiente para relatar o que é trabalhar em uma *startup* de forma amadurecida.

Os nomes dos trabalhadores e das empresas são fictícios, de modo que asseguremos o sigilo e a privacidade de cada entrevistado. Conforme citado no método, a forma de abordagem do entrevistador foi a mesma para todos, facilitando assim esta análise em conjunto e a comparação posterior de todos os depoimentos.

Primeiro será explanado quem são os trabalhadores entrevistados e como foi sua trajetória profissional até o momento de trabalharem em uma *startup*. Adiante, foi realizada a análise das entrevistas com o objetivo de então entender as relações de poder dentro das *startups* pesquisadas, seu discurso e seus efeitos no contexto do cotidiano e a vida dos trabalhadores.

3.1 Os trabalhadores das *startups*

3.1.1 Márcia

Márcia é psicóloga de formação. Seu primeiro emprego de fato foi no mundo corporativo, em um grande banco, atuando em áreas de atendimento ao cliente e posteriormente na área de treinamento. Após 5 anos trabalhando nesse banco, Márcia mudou de cidade e conseguiu uma vaga em outro banco, também de grande porte no Brasil.

Nesse novo trabalho, Márcia começou a ter contato com a área de RH, pois começou a atuar nesta área dentro de uma unidade de negócio do banco. Na área ela executava as atividades

referentes ao recrutamento e à seleção do quadro de funcionários, além de realizar o treinamento dos recém contratados.

Após trabalhar por um tempo (não especificado) nesse segundo banco, Márcia conseguiu um emprego em uma consultoria, situada no ramo de *executive search*, área conhecida também como *headhunter*, que seria o equivalente a um “caça-talento” do mundo corporativo. Segundo a entrevistada, a consultoria era diretamente ligada ao mercado financeiro, o que a manteve em contato com finanças. Após o nascimento da filha, ela decidiu diminuir o ritmo e realizou um curso de orientação profissional e carreira. Após isso, mudou novamente de empresa, trabalhando agora pela primeira vez em uma empresa mais tecnológica e inovadora. O foco dessa empresa é um aplicativo de recrutamento e seleção que faz a seleção de jovens que estão ingressando no mercado de trabalho. Após 6 meses atuando na empresa, Márcia recebeu o convite para trabalhar em uma *startup*.

A Empresa 1 é uma companhia especializada em infraestrutura de investimentos com foco em tecnologia, atendimento e *know-how*. Oferecem todos os serviços de *backoffice* exigidos pela legislação brasileira para gestores, empresas emissoras e investidores não-residentes no país.

O foco da empresa é o atendimento, direcionado para a experiência do usuário, com o objetivo de estabelecer parcerias sólidas e duráveis com gestores e emissores na administração de fundos, certificados de recebíveis, debêntures e outros ativos. A empresa em que Márcia trabalha é, em resumo, um processador do mercado de capitais, um sistema operacional de monitoramento e controle integrado que funciona por trás dos seus investimentos. O propósito da empresa é utilizar toda a base tecnológica desenvolvida para tornar o atendimento ao cliente mais ágil, mais dinâmico e reduzir significativamente a margem de erros administrativos que poderiam ocorrer ao longo do processo.

Nesta empresa, a tecnologia não é tratada como uma área à parte, ela é a “filosofia de trabalho que rege toda a empresa”. Nela, os gestores deixam bem claro que pretendem transformar a forma de acesso ao mercado de capitais através do uso da tecnologia, assim como também demonstram a importante influência do Vale do Silício. Atuam no mercado brasileiro, mas pensam de forma global. Iniciando no mercado com uma *startup*, a Empresa 1, recebeu duas principais rodadas de investimentos, uma no ano de 2018 e outra em 2020.

3.1.2 Renan

Empregado na área de Recursos Humanos de uma jovem empresa *startup*, encontramos Renan. Vindo do interior de São Paulo para ingressar em uma universidade na capital, graduou-se em administração de empresas. Apesar de jovem, não tendo ainda seus 30 anos completados, Renan já possui ampla experiência de trabalho em sua área. O entrevistado já trabalhou em empresas de diversos tamanhos, de gigantes multinacionais a empresas familiares e enfim uma *startup*. Tal experiência foi determinante para a análise e comparação que faz dos mundos corporativos tradicionais e das atuais *startups*. A vivência nos mais variados tipos de empresa proporcionou ao entrevistado uma ampla visão de diversos aspectos que estão sendo estudados nesta pesquisa.

Atua há cerca de oito anos em grandes empresas, sendo que há três anos ingressou na atual *startup* em que trabalha. Esta *startup*, a Empresa 2, se insere no mercado oferecendo diversos serviços que envolvem desde administração de operações ligadas ao funcionamento e manutenção de fundos de investimento, ao pagamento de ativos e transferência de propriedade de recursos entre investidores financeiros. Há cinco anos no mercado, a empresa demonstra um crescimento significativo e rápido, saindo de 20 funcionários no ano de 2015 para 200 funcionários em 2020. Ao longo de 5 anos, a *startup* recebeu quase 200 milhões em investimentos provindos de empresas que financiam *startups*.

3.1.3 Pamela

Pamela relata que começou no mundo corporativo ainda muito nova, com 17 anos. Trabalhou em grandes empresas de telecomunicações, atuando principalmente na área de bases de dados, área na qual trabalha ainda hoje. cursou Tecnologia da Informação na faculdade e, ao ressaltar as primeiras grandes empresas em que trabalhou, identificou-as como empresas “quadradas”. Perguntei a ela o significado de uma empresa quadrada e ela relatou que para ela são empresas que não passaram pela transformação digital. Pamela relata que nessas empresas “quadradas” em que trabalhou ainda se utilizava muito papel, muita documentação, muitos e-mails, muito registro de cada tarefa realizada.

Em seu início de carreira, Pamela trabalhou em diversas empresas de tecnologia e telecomunicações, nas quais foi promovida ao longo de tempo, recebendo, além de promoções, benefícios. Por trabalhar em inúmeros setores dentro dessas empresas, Pamela relata que foi uma grande escola, porque a habilitou a fazer coisas muito importantes que também requeriam muita responsabilidade.

Após trabalhar por anos em empresas grandes e mais estruturadas, Pamela foi contratada por uma *startup*, a Empresa 3, na qual trabalhou por pouco mais de um ano. Essa empresa é um ecossistema digital de saúde que conecta médicos, pacientes e farmácias. Uma empresa de tecnologia, que, por meio de uma rede integrada, promete disponibilizar aos pacientes e aos médicos uma comunicação ágil com as farmácias brasileiras, reduzindo custos e tempo. Tudo por meio de um aplicativo e de um site na web. Prometem também a comparação dos preços dos medicamentos vendidos em todo território nacional, introduzindo também a possibilidade do pagamento via *pix*. Este pagamento e esta comparação de preços pode ser realizada tanto pelo aplicativo da empresa quanto pelo site da Empresa 3, segundo Pamela, de forma rápida e segura.

No momento em que Paloma trabalhou na *startup*, a empresa era gerida apenas com capital externo, de empresas investidoras. Essa informação era transmitida de forma aberta para os funcionários. Além disso, a empresa ainda não havia atingido o chamado *break even*, ou seja, o momento em que o custo total da empresa e a receita são iguais. Portanto, a empresa ainda estava num momento de pagar o que foi investido, ainda não gerava lucro efetivo.

3.2 Trabalhar em startup: cotidiano e vida dos trabalhadores

Neste subcapítulo buscou-se a análise geral da complexidade que envolve a rotina de trabalho e o cotidiano dos trabalhadores entrevistados. Conforme explicado acima, a sequência escolhida para a elaboração da análise na tese foi: Contrapontos Entre as Empresas Tradicionais e as Startups, Controle, Percepção Espaço-Temporal, Impactos Psicológicos, e Forma de Trabalho.

3.2.1 Contrapontos entre as empresas tradicionais e startups

Em um determinado momento das entrevistas, solicito aos entrevistados que realizem comparações entre a *startup* e uma empresa tradicional. Alguns aspectos mais superficiais dessas comparações, porém não menos importantes, foram relacionados à vestimenta exigida pelas empresas, horários inflexíveis e comprovações objetivas do trabalho realizado. No depoimento de Pamela podemos observar alguns exemplos:

Pamela: (...) trabalhei muitos anos no mercado tradicional. (...) fábrica de software que eu tinha horário para entrar, horário para sair, eu tinha um **dress code** exigido. Então eu tinha que ir com uma roupa específica, eu tinha horário de almoço, eu batia ponto. Eu tinha atribuições no sentido que eu tinha que comprovar o que eu estava trabalhando todos os dias...para o meu líder direto, e provavelmente, semanalmente, para o meu líder indireto.

Pamela continua e demonstra a diferença que encontrou na Empresa 3:

Pamela: (...) a primeira empresa que eu trabalhei num modelo diferente foi a Empresa 3. Eu estava até ali, eu estava vindo de empresas bem quadradas. (...) trabalhei em um banco. E aí quando eu fui para Empresa 3, que era uma empresa teoricamente, no início, sem bater ponto, que eu podia ir com a roupa que eu queria, que eu não tinha muito horário de trabalho...mas em contrapartida eu tinha uma pressão absurda de entrega de resultado, que para mim não fazia o menor sentido”.

Neste momento, no qual Pamela revela pela primeira vez uma grande insatisfação com a exigência desmedida por entregas de resultados, tentei aprofundar as questões de responsabilidade sobre as tarefas:

Pamela: Não estou preparada para aquilo, eu saí de um universo quadrado, me jogaram num lugar que eu tinha que fazer qualquer coisa do jeito que, na época, o meu chefe colocasse na cabeça dele. E eu não estava preparada para inovar, eu não tinha segurança suficiente para propor coisas de um negócio que eu não dominava. Então, e além disso, obviamente, eles não estavam preparados para me formar. Então, era uma empresa despreparada para o modelo que eles gostariam de adotar, porque eles não tinham capacidade de treinar e formar pessoas, e eles também não tinham bons gestores para liderar e serem inspirações para as pessoas serem autodidatas; e existia uma pressão desnecessária de um negócio que não dava dinheiro. Então, quando eu saí da (nome da startup), eu coloquei na minha cabeça de que eu nunca mais trabalharia em startup. Startup com 40 a 50 pessoas? Nunca mais!

Nesta parte do depoimento de Pamela, devemos no atentar para algumas questões. Inicialmente, o fato de ser exigida da trabalhadora uma permanente inovação. Apesar de, por óbvio, os contratantes saberem que esta funcionária nunca havia trabalhado em uma *startup*, eles exigem que ela proponha coisas novas e que resolva problemas. Contudo, conforme relatado por Pamela, eles não deram o suporte para que ela desenvolvesse tais habilidades, não tinham a capacidade de formar pessoas. Portanto, era cobrado de Pamela algo que ela não possuía, exigiam que ela fosse autodidata o tempo todo, mesmo sem saber o que deveria aprender para atingir a idealizada “inovação”. Tem-se então um importante elemento que observável neste tipo de empresa. Devido ao fato de que, apesar serem empresas ainda sem uma estrutura robusta de formação e treinamento dos funcionários, exigem que os trabalhadores “se formem”.

Porém, Pamela não tinha esta mesma opinião sobre a empresa no momento em que iniciou seu trabalho. A entrevistada relata que inicialmente se apaixonou pelo produto (inovação nas formas de prescrições de receitas).

Pamela: Então, assim, eu me apaixonei pelo produto. Entende? Eu me apaixonei pelo propósito de trazer melhores produtos para o setor. Eu me apaixonei em construir do zero e ter essa experiência. Estava focada em aprender, estava focada em ser uma profissional melhor.

Ao abordar questões parecidas, solicitei ao entrevistado Renan que além de explicar como o tempo passa na *startup*, estabelecesse também uma comparação entre a empresa tradicional em que trabalhou e a *startup* em que atualmente trabalha.

Entrevistador: (...) E com relação ao tempo? Como é que passa o tempo aí na startup? Você vê alguma diferença com relação à

empresa tradicional?

Renan: Então... é... a Empresa 2 até que é modesta nesse tipo de política. Eu sei que outras empresas startups e fintechs fazem mais isso. Que esse tipo de trabalho que a gente estava falando mais cedo, de construir coisas do zero, de não saber o que fazer, de dor de crescimento, de muitas vezes você ter menos time do que você gostaria de ter, menos estrutura do que você gostaria de ter, você não tem aquela esteira de processo que facilita a vida etc... tudo isso faz com que você acabe tendo que passar mais tempo do que você gostaria aqui dentro. Eu, pessoalmente, já estou numa fase que eu não sofro tanto com isso, mas eu já tive fase que eu sofri mais (...) o que as empresas fazem, a Empresa 2 faz de uma forma modesta, mas faz muito mais que na Constant (empresa tradicional que trabalhava anteriormente), é dar atrativo para as pessoas ficarem aqui dentro. É nessa filosofia que surge o videogame, que surge o pebolim. A gente tem uma geladeira cheia de cerveja aqui. Tem empresas... aí precisam ser maiores, e aí precisam ter um porte maior, como Nubank, Uber da vida, que o cara fornece um verdadeiro clube dentro da empresa para o funcionário. O cara dá academia, salão, supermercado, creche, curso de inglês ali dentro. Tudo que o cara deu, para chegar lá 6 da manhã e ir embora às 10 horas da noite, trabalhar assim que possível, entendeu?

Adentramos acima num importante aspecto persuasivo dessas empresas. Com intuito óbvio, e explicado por Renan, de manter o funcionário a maior quantidade de horas por dia no ambiente de trabalho, as empresas disponibilizam todo tipo de entretenimento. É interessante observar que essas empresas trazem inclusive o “happy hour” para dentro do ambiente corporativo. Ao relata a “geladeira cheia de cerveja”, Renan demonstra o quanto a *startup* em que trabalha se esforça para ter os funcionários acessíveis, mesmo após o expediente. Fica nítido

o quanto a estratégia da *startup* parece funcionar. Encontraram uma maneira eficaz de manter o trabalhador dentro dos muros da empresa sem precisar obrigá-lo a isso.

Conforme demonstrado anteriormente, Foucault (2008a) demonstrou o quanto o liberalismo evidenciou uma arte de governar em que realiza uma *prática que não é imposta*. A prática nessa última passagem da entrevista de Renan é o permanecer no território da empresa, e a forma de fazer com que o trabalhador realize esta prática é criar atrativos para que o mesmo acredite que está na empresa por sua vontade, seu desejo. Parece simples, mas também parece funcionar.

A entrevista segue e justamente no momento em que questiono a respeito de horas extras e contrato de trabalho, dado o assunto correlacionado, surge na conversa um importante elemento para esta pesquisa. O “espírito do empreendedor”:

Entrevistador: Esse tempo que você fica a mais, como é que funciona a questão do contrato? Tem algum tipo de hora extra?

Renan: Então... é até bom você perguntar isso. (...) nesse assunto aí, eu acho que vai surgir sempre o argumento do “espírito de empreendedor”. A gente tem contrato, tal, algumas pessoas têm. Eu, por exemplo, eu não sou mais CLT. Eu sou... faço parte do contrato social, eu ganho dividendos. Então, cara, acabou. Eu não tenho direito trabalhista nem p**** nenhuma. Mas minha vida não mudou nada depois disso. A gente não paga hora extra, aqui nunca pagamos, nunca fizemos plano de horas, não fizemos nada. Eu acho que a gente sempre vai ter esse argumento do tipo de... de ter esse espírito empreendedor, de remar junto, de ter um sonho, de ajudar a construir, de ajudar a estar lá no futuro, de poder olhar daqui a 1-2 anos e ver que você entrou numa empresa de 100 funcionários e ela tem 500, e você participou desse crescimento. Você ver que você se desenvolveu. Isso vão ser sempre argumentos que a gente vai prezar, digamos assim, os nossos funcionários, que enxergam isso,

do que ficar querendo... eh... bater na tecla do “meu contrato, minha hora extra, cadê isso?”. A gente não controla nada, então o cidadão, ele entra a hora que ele quiser, ele sai a hora que ele quiser.

O “espírito de empreendedor” aparece então como uma mudança de lógica em às horas extras que deveriam ser pagas, de forma que, no final das contas, a *startup* de Renan “paga” suas horas extras com liberdade. Vê-se na resposta de Renan o atual modelo trabalha constantemente esta suposta ideia de liberdade (Han, 2018). Liberdade que se apresenta na forma de se vestir, no horário de entrada e saída e no planejamento e execução das tarefas. Esta concepção de liberdade é algo paradoxalmente imposto aos funcionários.

Em uma das últimas perguntas feitas a Renan, solicitei uma breve comparação entre a empresa tradicional em que trabalhou e a *startup*, além de pedir que tentasse ressaltar o que era pior e o que era melhor nesta comparação. E o que Renan conclui é que, na *startup*, o que é pior e o que é melhor são justamente os dois lados da liberdade:

Entrevistador: (...) O que é que você vê de melhor na comparação entre uma empresa tradicional e uma *startup*? E o que você vê de pior?

Renan: De melhor eu acho que é a liberdade. Para mim... para mim é o maior assim, o que eu mais gosto. Eu acho que o que tem de pior é o lado ruim da liberdade, que é você não saber o que fazer com ela. Aqui tenho muita liberdade de fazer o que eu quero o tempo inteiro, mas isso não quer dizer que eu saiba o que eu tenho que fazer o tempo inteiro, ou como eu vou fazer aquilo o tempo inteiro. Enquanto que no mundo corporativo os processos eram mais definidos ou as ajudas eram mais definidas. Eu não sei fazer isso, peço para outra pessoa. Eu acho que de forma direta eu diria que são esses dois lados da liberdade.

Nesta mesma direção, a entrevistada Márcia relatou que as principais diferenças que observou ao ingressar do mercado de *startups*, após anos trabalhando em empresas tradicionais e no mercado financeiro, foram as maneiras como a designação das tarefas e dos processos internos eram direcionados. Márcia observa que nas empresas tradicionais tudo já estava de certa forma preestabelecido, processos, papéis, responsabilidades, direcionamentos, sendo que a estratégia operacional é muito bem designada hierarquicamente e cada um sabe exatamente qual é o seu papel de contribuição com aquela estratégia.

Márcia: Os processos então eram preestabelecidos, você tinha... eu me sentia com possibilidade de inovar, de fazer a minha construção, mas tinha menos um olhar para deixar seu legado, sabe? Que de fato, qual parte é aquela que você está construindo nesse todo. As coisas eram mais obviamente estruturadas, mudavam com menos frequência, pelo menos naquele contexto, eu não sei como é o Itaú hoje, porque o contexto social mudou. Então, as coisas mudavam com menos frequência, e eu tinha mais previsibilidade, e mais, de alguma forma, planejamento, sabe? Então, eu sei o que eu preciso fazer, às vezes, sei lá, em um semestre, mas às vezes em um ano, para entregar o resultado que a área precisa (...)

Márcia relata que acredita que umas das razões que influenciam neste contraponto de estruturação-desestruturação é a velocidade de crescimento das *startups*, que é geralmente muito mais acelerado do que uma empresa tradicional. A entrevistada explica:

Márcia: Quando eu venho para uma empresa que está sendo estruturada, e ela (nome da empresa) está sendo estruturada. Então, o Itaú (exemplo), o Itaú tem um crescimento de resultado e um crescimento acelerado de resultado, mas quando a gente vai para uma startup, a gente está falando de uma empresa que triplica de tamanho em alguns anos, que dobra de tamanho em outros anos.

Então, o crescimento é muito acelerado, o crescimento de time é muito acelerado, então isso também e daí tem um pouco do impacto da pandemia e também tem os desafios para consolidar a cultura, principalmente quando eu trago os líderes de outras instituições que têm uma influência muito grande diretamente. Então, o grande desafio aqui, que é muito diferente de uma empresa tradicional é: p***, como que eu entrego o resultado e estrutura a casa ao mesmo tempo? E no nosso cenário é mais desafiador, que a gente como cultura acredita – como eu vou falar isso? – eu vou falar, enfim, e se você tiver alguma dúvida, mas a gente acredita no trabalho intenso, sabe?

Uma explicação encontrada para isso, dada em outro momento da entrevista de Márcia, são os estágios de crescimento em que uma *startup* pode se encontrar: dependendo do estágio, o número de funcionários aumenta, assim como as especializações solicitadas para cada um deles também cresce proporcionalmente:

“Quando a gente era 50 pessoas, a gente era um grupo que quase cada um se olhava e sabia o que tinha que fazer e daí, tinha menos especialização. Eram pessoas generalistas que tinham que assobiar e chupar cana ao mesmo tempo e jogava onde era necessário assim, dependendo do momento. E daí, tem muito aquele senso de comunidade. À medida que você vai crescendo, a gente já é uma empresa de (350 pessoas), a gente precisa ter mais especialização de fato, a esteira vai ficando mais, também fragmentada. Então, antes uma pessoa fazia tudo, uma área fazia tudo, não, já teve subdivisões para fazer a entrega. E a gente precisa ter mais estrutura para entregar. Estrutura eu estou falando tipo de... volto naquela questão de empresa maior, de processo, qual é o mínimo de processo que a gente consiga para a gente considerar, assim?”

Outra questão interessante desses contrapontos e divergências entre as *startups* e as empresas tradicionais é a relação entre os donos, ou CEOs, e os trabalhadores. A entrevistada Márcia trabalhou em empresas de diversos tamanhos e consegue elucidar uma comparação entre a proximidade dos funcionários assalariados ao alto escalão nas empresas nesses dois formatos:

Márcia: (...) em uma empresa tradicional e, sei lá, de novo faço referência ao Itaú, Bradesco, você não tem muito contato com essa figura ou quanto tem é em uma reunião de milhares de pessoas, então essa relação é muito distante assim. Então, o seu líder direto passa a ser a grande referência. Seu líder direto no máximo um nível acima mesmo. Numa empresa com... porque no final a gente é uma empresa de fundador, com o fundador muito próximo, então, não é uma empresa de tecnologia que foi fundada e daí contrataram um CEO profissional. A gente é uma empresa que é o fundador, então a cultura da (nome da empresa) obviamente que é uma extensão dos valores que eles têm assim, tem uma influência gigante nisso. E agora a gente está passando por um momento, inclusive, de mapeamento cultural em que a gente está usando como referência, em que os valores do Jefferson estão se mostrando diferente dos valores da liderança. Ele acredita em senso de dono, em orientação forte para resultado, em assumir risco, então ele tem como base uns valores centrais que foram esses valores que trouxeram a gente até aqui. E os líderes estão falando agora: “Putz, agora precisam entrar em cena outras coisas”. Precisa entrar em cena mais processo, mais competência técnica com mais planejamento.

A proximidade com os fundadores acaba por disseminar sua maneira de ver o mundo e o trabalho dentre todas as camadas de trabalhadores da empresa. Tais impactos serão analisados

no subcapítulo de Formas de trabalho a seguir. Porém, ainda nesta última passagem citada, Márcia relata um outro conceito do discurso da Empresa 1, por ela chamado de *senso de dono*. Mais adiante na entrevista, foi possível verificar que o *senso de dono* vai inclusive além das questões meramente comportamentais, pois este “*senso*” também configura a possibilidade do funcionário comprar parte da empresa. Esta prática já é conhecida no mercado e já foi discutida neste texto, porém no depoimento de Márcia atingimos a dimensão real desta prática e quais as alterações de comportamento e percepção de empresa deste novo “*dono*”:

Márcia: “Aqui a gente... em um dos nossos principais programas de reconhecimento, as pessoas podem comprar ações na (nome da empresa). Então, de acordo com a avaliação de desempenho, na sua janela de distribuição de bônus, semestral, as pessoas podem transformar o bônus em ações, e daí, porque a gente incentiva que as pessoas de fato se sintam donas da (nome da empresa), e daí passa pelo dono, tipo não vai ser necessariamente hora para chegar e para sair. O dono não vai ter dificuldade, não vai... óbvio que ele vai enxergar dificuldade, mas ele vai encontrar caminhos para realizar, para resolver, dono se preocupa com os mínimos detalhes, desde apagar a luz quando está acesa no momento desnecessário, vai olhar pelos recursos internos, dono vai ter um *senso de apropriação* e vestir a camisa para fazer o negócio acontecer. Então, o *senso de dono* que a gente estimula, passa por esse lugar, mas não necessariamente isso, enfim, acontece em alguns momentos.

O *senso de dono* relatado por Márcia nos remete ao que Laval (2020) evidencia como a identificação do sujeito neoliberal com uma empresa, que no final das contas se comporta de acordo com os imperativos de maximização dos investimentos em todas as áreas da existência: consumo, educação, saúde etc. O efeito desse discurso, desse poder se mostra como uma

alienação de si. Pois o trabalhador deixa de se enxergar como o empregado que de fato é, e passa a se colocar como o dono de algo, algo que no caso pode envolver tudo, menos o lucro da empresa. O lucro tem um só dono.

Como efeito desta alienação, o trabalhador passa a tomar as dores da empresa para si, passa a se responsabilizar pela efetivação do sucesso da empresa ou não. Posteriormente na entrevista de Márcia, a questão do senso de dono volta a aparecer e ela relata o que seria a “sombra” do senso de dono, o que pode ser compreendido como as consequências desse senso:

Márcia: E essa quase exigência das pessoas que elas têm que entregar tudo de si para fazer o negócio acontecer, sabe? Então, a sombra desse senso de dono que é: “P***, me entrega sua vida nas minhas mãos”.

Outra demonstração clara da tentativa de produção desse senso de dono está no depoimento de Pamela, que claramente não gosta do fato de ser exigido dela que seja uma responsável pela empresa e pelos resultados obtidos:

Pamela: Eu não quero me sentir responsável por uma empresa que não é minha, porque era essa a sensação que eu tinha, a sensação que eu tinha um CNPJ e eu não ganhava nada com isso, muito pelo contrário, eu saí ganhando menos do que ganhava na Telefônica, entendeu? (...) eu me sentia responsável pela empresa dar certo ou dar errado, porque a maneira como falavam comigo era como se o meu emprego dependesse daquilo, sabe? Era esse tipo de pressão. Então, eu acordava de manhã, achando “meu! A minha empresa que tá dando merda”, e eu não tinha nada deles.

3.2.2 Forma de Trabalho

Se antigamente os aspectos culturais das empresas tradicionais eram expostos na missão e nos valores das empresas, muitas vezes limitando-se a um pequeno espaço do *website* destas empresas, nas *startups* a forma de trabalho é disseminada de maneira intensa de tal forma que ocorre uma intencional imposição de desta forma, que já poderia ser observada também no toyotismo, mas que nas startups aparentemente é intensificada. Um dos termos relacionados a esta forma de trabalho e sua integralidade na empresa foi o de “senso de propósito”, relatado pela entrevistada Márcia:

Márcia: Tem muito senso de propósito, tem muito senso do porquê junto nas empresas de tecnologia e do impacto que a gente está causando no mundo. E daí, eu não sei se é na a empresa de tecnologia ou se é no mercado que começou a se falar mais de cultura como que a toda estratégia no final. E daí, a gente tem um olhar mais forte também para a cultura.

Observa-se nessa passagem da entrevista de Márcia que o “senso de propósito” não está relacionado apenas com as particularidades da empresa em si, mas também ao mundo externo, a responsabilidade vai muito além dos muros da empresa. Efetivar a adesão dos funcionários à lógica produtiva da empresa não se limita mais a práticas objetivas e exigências coercitivas: a fala de Márcia demonstra que, com o senso de propósito, o trabalhador deve aderir à ideologia da empresa de maneira ainda mais profunda.

Linhart (2014) relata que é difícil obrigar os funcionários a serem mais produtivos e eficazes simplesmente aplicando técnicas organizacionais. De acordo com a autora, é necessário que eles tenham um genuíno interesse de mobilizar todos os seus recursos próprios em prol de um trabalho mais rentável. Para atingir tais objetivos, grandes empresas redefinem

o papel do trabalhador, fazendo-o aderir à causa da empresa e tornando cada indivíduo um transmissor eficaz desta mesma lógica. Dessa forma, os trabalhadores são obrigados a seguirem normas éticas e comportamentos específicos, que procuram canalizar e formatar a subjetividade das pessoas para que se adéquem aos objetivos da empresa (Linhart, 2014)

Para que se obtenha a disseminação da cultura, busca-se um alinhamento quase que irrestrito com o ideal de cultura, que transpassa inclusive o que se poderia interpretar como meramente profissional. O que se vê nas *startups* são imposições culturais que abrangem inclusive características pessoais dos donos, ou CEOs das empresas. Esta questão ficou clara na entrevista com Márcia, quando relatou que o dono da empresa faz questão de informar aos trabalhadores que pratica o *iron man*, uma modalidade esportiva caracterizada por ser uma das que mais exige dos atletas, misturando esportes como corrida, natação e ciclismo. E não é só isso, além de deixar claro que pratica esta modalidade esportiva intensa, de acordo com Márcia, o CEO também demonstra que constituiu toda a sua carreira em um ritmo acelerado como o Iron Man, portanto é este o ritmo que ele traz para a (*nome da empresa*). A entrevistada explica:

Márcia: “Ele fez Iron Man, ele constituiu toda a carreira nesse ritmo acelerado, então é esse ritmo acelerado que a gente traz para (*nome da empresa*) (...). Então, de novo, entregar resultado e acelerar o crescimento ao mesmo tempo e, ao mesmo tempo, estruturar o processo. E isso é a grande dor das empresas de tecnologia. Se você for olhar pelas empresas de tecnologia, todo mundo fala a mesma coisa pelo crescimento acelerado e que você não consegue formar lideranças nesse ritmo que é necessário, diferente de uma empresa mais tradicional que você vai passando pelos excessos e sendo muito bem formado, em uma empresa de tecnologia com questões aceleradas, isso nem sempre acontece, porque sei lá, a gente tinha colaborador individual que hoje é líder de líderes, então ele não teve tempo para ir amadurecendo em todas essas posições de fato, sabe?”

Ehrenberg (1991) analisa em seus estudos a maneira com que esse discurso e as práticas corporativas aludem ao esporte, com a exaltação da performance e da competitividade, incorporados nas empresas como algo absolutamente saudável. O autor relata a imposição de uma ideia de aventura aos funcionários, traduzida para eles como uma instabilidade “positiva” que deverá ser vencida, transformando a falta de concretude e estabilidade do cotidiano em pequenas porções de “desafios” que deverão ser prazerosamente superados. De modo que, de acordo com o Lhuilier (2013), o sujeito não é convocado para o trabalho apenas com suas capacidades e recursos, mas também com seus desejos inconscientes e conscientes. Tem-se então desejos sendo utilizados como motores da “motivação” no trabalho.

Esta forma de trabalho não se deflagra somente no âmbito do que ocorre no presente e no cotidiano. A imposição de forma de trabalho também remete à forma com que os funcionários enxergam o futuro da empresa e claro, seu futuro dentro e fora dela. Para isso, é frequente o uso do termo “legado”, sendo que deixar um legado de produtividade e resultados torna-se também um objetivo para os trabalhadores. Portanto, não se almeja apenas bons resultados no presente e no futuro, almeja-se deixar um legado, torna-se um espelho para os que chegam. A questão do legado na cultura corporativa fica nítida no depoimento de Márcia:

Márcia: “(...) o que a gente fala para as pessoas: “Putz, você vai construir junto”. Aqui você vai ter a possibilidade de construir, você vai conseguir sugerir, implementar, testar para ver se está funcionando, você faz de ponta a ponta, o que é diferente de uma empresa mais tradicional onde esses processos são muito segmentados. Então, o deixar um legado passa por aí assim, você não vai e a gente fala aqui, tipo, você não vai só conduzir algo que já foi pensado, implementado, sempre vai ter a possibilidade de construir. E são as pessoas que se adaptam bem a esse contexto que

fazem mais sentido estar em uma empresa de tecnologia. E a gente não é mais uma startup, a gente já está em outra fase, mas que fazem mais sentido para estarem nas empresas de tecnologia. Então, é isso, é ter a possibilidade de deixar a sua marca, de construir aquilo que você está sentado na cadeira, entendendo que é uma iniciativa, uma implementação, alguma coisa que vai resolver uma dor e você pode deixar isso para quem vier depois, sabe? Acho que tem relação com isso mais especificamente”.

A “possibilidade de deixar a sua marca” exposta por Márcia evidencia o fator de manipulação no discurso propagado na *startup*. Faz-se com que o funcionário acredite que o que ele realiza está além da tarefa em si, pois está também na possibilidade de fazer diferença no mundo, de ser lembrado no futuro. Portanto, pode-se analisar o aspecto da responsabilidade do funcionário estar fazendo algo que um dia será revisitado por alguém. Isso implica então em mais um fator competitivo, pois o trabalhador sabe que todos estão sob a lógica do legado, da marca. Qual vai ser meu legado, qual é a marca que os outros estão deixando? Aumenta-se então a pressão para a realização da tarefa. Como resultado, uma simples tarefa a ser realizada pelo trabalhador é espalhada por todo um contexto temporal (presente-futuro) e de competição (entre seu legado e o legado dos outros trabalhadores).

Márcia vai além em outro momento da entrevista:

Márcia: “a cultura é do Alexandre e o Jefferson, assim, é quase que fosse a personalidade deles transitando aqui na (nome da empresa), sabe? É muito, muito forte. E agora a gente está falando assim: “Putz, esses valores acredita tanto, os líderes...” a gente vai fazer isso para ele ainda, esse mapeamento é recente e eu estou me preparando para essa conversa inclusive. Talvez nesse estágio que a gente está e o que a gente precisa evoluir não mais não...”

(ininteligível) não vou falar isso, mas a gente precisa de outras coisas e outros valores nesse momento para chegar onde você quer, sabe?”

Tais medidas são tomadas mesmo antes de o trabalhador estar de fato exercendo sua função. Para que se aumente a probabilidade de uma futura adesão à forma de trabalho a ser trabalhada nas pessoas, existe na *startup* de Márcia um instrumento de avaliação de enquadramento ainda na seleção do então candidato à vaga na empresa. Nas palavras de Márcia, isto se dá por uma parametrização dos valores já na entrevista, ela explicou a questão da seguinte forma:

Márcia: “A gente tem aqui um instrumento de efeito cultural e que a gente parametriza nossos valores e isso é feito logo na entrada. E a gente, Thiago, mais do que identificar, a gente deixa - e é o que funcionou aqui para a gente - deixar o jogo mais claro possível para ver se esse colaborador se identifica com o que está acontecendo no nosso ambiente assim. Acho que a gente já teve pessoas que entraram, que esse contexto não estava tão claro e ele falou: “Putz, não, prefiro o tradicional”, assim, para mim faz mais sentido aquele ambiente, sabe? Então, além, de novo, uma parametrização de instrumento dos nossos valores, a gente busca investigar isso na entrevista. Mas a gente busca deixar muito claro para o candidato também para ver se ele está no momento que ele topa. E a gente já teve muito impacto de falar: “Putz, esse não é meu momento. Não acho que faz sentido para mim, quero um olhar mais para uma harmonia entre a minha vida pessoal, minha vida profissional”, enfim. Neste momento aqui não é um ambiente que a gente consiga promover isso, sabe? Pelo cenário que a gente está inserido e pela crença dos nossos fundadores, por isso que eu comecei te contando

essa história, que a gente é advogado, mercado financeiro e tecnologia”.

No final desta última passagem, Márcia deixa claro o quanto o estilo de vida e, conseqüentemente, o de trabalho é baseado na “crença” do fundador, o Iron Man Corporativo. O que nos remete a Tragtenberg (2005), quando o autor ressalta que “mesmo em empresas despidas de formalismo rígido, o subordinado mantém diante de seus superiores um temor reverencial ambivalente, o medo funda-se na agressividade e na sedução, excluindo a neutralidade afetiva” (p.26). Márcia também evidencia na entrevista o quão eficaz é a disseminação da cultura dentre a massa de trabalhadores, a entrevistada ressalta que isso proporciona um modelamento geral dos trabalhadores, pois o comportamento cultural ideal individual é espelhado ao comportamento grupal, atingido a todos da cadeia produtiva:

Márcia: “Então, trabalho intenso normalmente, isso reflete no turnover depois, que as pessoas falam do motivo de sair da... trabalhar até mais tarde assim. Mas no nosso ambiente, Thiago, isso é meio dado, porque existe tanta coisa para fazer, a gente normalmente está trabalhando com um time mais enxuto, então, você é levado para esse contexto assim. E existe uma cultura muito forte no time também que precisamos trabalhar intensamente para entregar os resultados. Então, é como se o comportamento do grupo modelasse um comportamento individual. Enfim, isso acontecesse a partir disso. Observa o ambiente, observa o que está acontecendo e também está suave, está confortável, dessa forma. E, também, o ritmo de trabalho é intenso mesmo”.

3.2.3 Controle

Boa parte da discussão que permeou esta tese se encontra nas novas formas de controle sobre os trabalhadores nas empresas e na maneira como as empresas agem, de forma sutil ou não, para obter determinados padrões de comportamento por meio do controle. É importante ressaltar que dentro de cada empresa existe um meio específico de controle e gestão, conforme afirma Gaulejac (2007):

“A falsa objetividade dos instrumentos de medida oculta a realidade profunda do mundo da empresa. A suposta racionalidade que os subentende leva a impor uma concepção instrumental e normativa que se impõe como uma visão universal, abstrata e a-histórica. O mundo da gestão torna-se então um mundo à parte, ensinado nas escolas especializadas, que desenvolve sua linguagem, sua cultura, seu sistema de valores da moral social, cada vez mais desligado dos mundos vividos” (Gaulejac, 2007, p. 86).

Esta mesma concepção da abordagem e criação dos sistemas de controle foi observada nas *startups* estudadas nesta tese, de forma que se observou diferentes tipos de métricas e formas e controle corporativos, muitas delas criadas dentro da própria *startup*, como o caso dos KPI (*Key Performance Indicators*) evidenciados no trecho na entrevista de Renan apresentado a seguir. Esse fator indica que, o controle que anteriormente era hierarquizado, assume hoje um formato diferente, o de autocontrole. Esta alteração fica nítida na seguinte fala do entrevistado em relação ao controle:

Renan: “Então ele (o controle) não é top down, ele é bottom up, ele é bem... as pessoas é que vão dizer o que elas vão atingir, qual é o sonho delas. Então, isso já tende a aumentar um pouco mais o envolvimento delas com o objetivo que está ali em questão, mais do que se fosse alguém de cima e já ia falar o que elas têm que fazer. Isso acaba incentivando a inovação, porque não é um plano de diretores numa mesa que vai descobrir o que é melhor para a empresa, é o cara, é o vendedor conversando com o cliente, é o

desenvolvedor escrevendo algum código, é... enfim, é o cara do... financeiro pensando numa coisa diferente para a empresa. É ali que mora a inovação”.

Observa-se nesse contexto alguns mecanismos que foram criados e disponibilizados aos empregados como ferramentas para que eles realizem uma autoanálise de seu trabalho, planejando e executando suas tarefas cotidianas de acordo com o que eles mesmo propuseram anteriormente.

Alves (2011) refere sobre a esta questão:

“Além do novo arcabouço técnico-organizacional do capital, com suas novas máquinas informacionais, novos métodos de gestão de pessoas e os novos locais de trabalho reestruturados com seu novo perfil etário-geracional, temos alterações das relações de trabalho que contribuíram para mudanças substantivas no metabolismo social do trabalho” (Alves, 2011, p. 7-8).

Tais mecanismos técnicos-organizacionais possuem hoje nome e sobrenome, como o caso do KPI na empresa de Renan. A seguir o entrevistado explica o que é e como funciona o KPI (*objective key results*):

Entrevistador: ... O KPI é uma sigla? Ela quer dizer alguma coisa?

Renan: Se chama Key Performance Indicators. É uma metodologia de... é uma métrica, uma gestão de metas (...) Os KPIs tendem a inverter isso de uma forma drástica e muito compatível com esse mundo de startup.

Entrevistador: Por quê?

Renan: Metodologicamente falando, o objetivo é um sonho seu, é um negócio que você não sabe o que é, mas você sabe que você quer aquilo. Você não sabe muito bem o que é, mas você sabe que você quer aquilo. E Key Results é o resultado chave, o que você vai fazer para você medir o que é que importa, entendeu? O que é que importa

para você chegar lá. Então, é a estrada para você chegar lá.

Renan ressalta que o objetivo é “um sonho”, um sonho que os trabalhadores não sabem exatamente o que é. É importante observar aqui a maneira como é incutido algo subjetivo e ideal, algo que pela fala do entrevistado beira o inatingível, se é que se possa dizer assim. Coelho (2017) relata que existe nas *startups* uma prática de controle normativo, que visa assegurar a atração e o engajamento dos funcionários, parceiros ou até mesmo investidores. O autor exemplifica relatando o pensamento do recrutador da *startup* estudada: “É importante que algo de novo esteja sempre a acontecer, ou prestes a acontecer. É importante vender, em permanência, um “sonho”, desde o momento do recrutamento. Um sonho distintivo, de distinção. A *startup* como figura que veicula um desígnio superior” (Coelho, 2017, p. 119). Giovanni Alves (2011) aborda tal problemática demonstrando que:

A ideia de gestão de pessoas implica disseminar valores, sonhos, expectativas e aspirações que emulem o trabalho flexível. Não se trata apenas de administrar recursos humanos, mas sim, de manipular talentos humanos, no sentido de cultivar o envolvimento de cada um com os ideais (e ideias) da empresa (Alves, 2011, p. 6).

A produção deste “sonho” no de trabalho cotidiano dos funcionários envolve um direcionamento do controle para além de uma lei que diz *não*, para além do comando explícito e austero. Conforme discutido anteriormente, para Foucault (1979), esse modo austero de governar corpos seria uma noção negativa, estreita e esquelética do poder, pois, segundo o autor, um poder apenas repressivo não seria obedecido, não seria sustentável. O que vemos nas *startups* estudadas nesta tese, na criação de um “sonho” citada por Renan, é o lado positivo do poder, o que segundo Foucault (1979) não é a força que diz não, mas sim à produção de saberes, de coisas, a indução ao prazer, a produção de um discurso.

Portanto, possibilitar ao trabalhador a criação de um “sonho” no momento em que está desenhando suas próprias metas produz nele a sensação de que está produzindo também para si, algo individual, algo genuíno. Além disso, ao tornar os trabalhadores criadores e avaliadores de sua própria meta, também se economiza tempo e dinheiro de um gestor desse mesmo trabalhador, que gastaria tempo para desenhar todas essas metas e mais tempo ainda para avaliá-las constantemente. Este fator de otimização econômica para se administrar corpos também é trabalhado por Foucault (1979), de forma que o autor ressalta:

Estas novas técnicas são ao mesmo tempo muito eficazes e menos dispendiosas, menos caras economicamente, menos aleatórias em seu resultado, menos suscetíveis de escapatórias ou de resistências, do que as técnicas até então usadas e que repousavam sobre uma mistura de tolerâncias mais ou menos forçadas e de cara ostentação (intervenções espetaculares e descontinuas do poder cuja forma mais violenta era o castigo exemplar) (Foucault, 1979, p. 8).

Tem-se então na criação de um “sonho” na *startup* de Renan mais um exemplo do quanto essa forma de poder evidenciada por Foucault torna-se menos suscetível de escapatórias ou de resistências, pois: como resistir, como se revoltar contra o próprio sonho? Contra a própria meta que indivíduo estipulou? Contudo, é claro que esta meta criada pelo próprio trabalhador não é algo totalmente solto e aleatório. Mesmo que o poder não seja disseminado na *startup* de uma forma predominantemente austera e incisiva, os trabalhadores sabem, mesmo que inconscientemente, o quanto eles podem, ou devem, “sonhar”. Exemplo disso é uma interessante colocação de Renan, pois, apesar dos mecanismos de autocontrole, como KPI (*key performance indicators*), serem aparentemente planejados pelos próprios funcionários, estes encontram-se sob a égide de uma cultura de produtividade extremamente agressiva, que indiretamente pressupõe certos ideais de produtividade, como podemos observar na seguinte fala:

Renan: O KPI não é vinculado a bônus aqui dentro, a gente não paga

remuneração. Então, isso deixa... faz não ser político. Então o cara, ele pode sonhar alto com isso, ele pode chutar. Tem uma frase que é: 10% de crescimento é legal, 100% é incrível, mas 1000% de crescimento é do c*****!

A questão que se coloca aqui é que, em uma forma de trabalho que pressupõe 1000% de crescimento como algo a ser almejado, qual funcionário terá o direito de ser moderado ou conservador, para preservar sua saúde, por exemplo, ao estipular suas metas individuais? Isso para não dizer apenas “realista”. Além disso, existem particularidades interessantes para a avaliação de atingimento das metas e da produtividade estipuladas no KPI, Renan explica:

Renan: Então, falando especificamente do KPI, uma coisa que a metodologia dele próprio tem é o seguinte: ele trabalha com faixas de atingimento. Porque lembra que o ‘O’, do KPI é o objetivo, é um sonho, então ele é... ele é subjetivo, uma frase, uma ideia, uma coisa que está na nuvem; e o ‘KR’ é a coisa que você vai medir, é a coisa mais concreta, palpável. Eu sempre falo assim: “(...) se alguém disser... se a sua vó te perguntasse se está fazendo alguma coisa, você precisa mostrar uma prova, algum resultado. Você não pode só falar ‘ah, tô indo, vó, tô quase’”. Estou, a quase quanto? Entendeu? Então a gente tem faixas de atingimento. A gente tem de zero a, sei lá, quanto, 40% é o nada; de 40 a 70% é amarelo; e de 70% para cima é verde. Tanto que eu sempre falo: “o KPI, quando ele está sendo batido 100% do tempo, o tempo inteiro, ele está sendo mal dimensionado. Ele deveria estar sendo mais ousado”.

Temos aqui uma ferramenta utilizada na empresa de Renan que possui uma lógica perversa. Quando Renan relata que, se KPI está sendo 100% batido, então está mal dimensionado, ele demonstra que é impossível sentir-se satisfeito na empresa, mesmo quando

ele está atingindo 100% da meta. Na startup, os funcionários podem até adquirir um momento de satisfação nos videogames, na cerveja disponibilizada pela e na empresa, mas nunca nas metas, nunca estarão satisfeitos com o próprio trabalho, pois se o concluíram integralmente, erraram na mensuração. Tudo isso arquitetado e disseminado culturalmente nas empresas. Tragtenberg (2005) percorre a questão na mesma direção, ressaltando que nas empresas:

“fazer relações humanas é ‘formar em profundidade’ para chegar em um ‘comportamento de naturalidade. Com relações humanas surge a empresa educadora de homens, pois parte-se da noção de que a experiência das responsabilidades do trabalhador tem valor formativo, mas deixa a cargo da empresa e a seus conselheiros agir sobre os que processam a formação. Relações humanas são um elemento simplificador e idealista, manipulador e realista” (p. 26).

3.2.4 Percepção espaço-temporal e estética

A dinâmica de trabalho dentro de ambientes como os das *startups* estudadas evidencia a importância do tempo como um dos fatores mais importantes no contexto do trabalho. Podemos analisar que nessas *startups* as tarefas geralmente começam de um estágio muito embrionário, “do zero”, e precisam chegar aos 100% em pouco tempo. Isso requer agilidade para execução e tempo para o planejamento da tarefa que será executada.

Conforme observado nas entrevistas, a organização do trabalho da *startup* está imersa num contexto de constantes mutações no âmbito do trabalho cotidiano, na passagem das horas, na relação o trabalhador com o espaço físico em que atua, de forma que, conseqüentemente, tal dinâmica também interfere na percepção temporal dos indivíduos. Renan exemplifica:

Renan: “A gente sempre fala aqui que aqui o tempo é em tempo de cachorro. Um mês aqui é 7 meses, um ano é 7 anos, porque a quantidade de coisas diferentes que você se envolve nesse prazo é muito grande. Porque é aqui, é ali, e não sei o quê. E como é menor, a estrutura é mais enxuta, você tem que pegar coisas que não são

suas necessariamente. (...) Então, é tudo muito dinâmico. Tudo muito dinâmico.

A seguir, Renan demonstra de forma explícita, porém sem saber, o lado produtivo do poder foucaultiano, ressaltando o quanto suas tarefas também trazem a ele um bem, seja esse bem o conhecimento e a evolução intelectual ou o desenvolvimento de algo novo que deixará sua marca, seu legado.

Entrevistador: E como é que você se sente com essa questão da dinâmica?

Renan: Então, por um lado é bom porque de fato você tem esse senso de estar o tempo inteiro construindo coisas, de aprendendo coisa nova, desenvolvendo projetos novos. Às vezes quando passa 1 ano, 2 anos, você olha para trás e vê: “Quanta coisa eu já fiz!”. Você tem uma percepção, uma autopercepção positiva do que você está fazendo. Mas, por um outro lado, como eu te falei naquele ciclo meu de criação, sempre envolve, sempre envolve muita angústia, digamos assim, um certo medo ou receio de como vai ser, do que fazer. Ou uma carga de trabalho maior, ou fazer coisas que você não queria fazer num primeiro momento e está tendo que fazer. E às vezes não é, tipo... um pedaço de um projeto legal. Não! Às vezes te dão um projeto que você não quer, entendeu?”.

A questão da percepção da passagem do tempo também surge no depoimento de Márcia, que aborda o tema de outra maneira. A entrevistada relata que toda a estrutura corporativa é desenhada para que os funcionários sejam expostos às mais diversas tarefas e com autonomia para realizá-las. Segundo Márcia, esta exposição contínua e integral na empresa faz com que o funcionário aprenda mais rápido e desenvolva suas habilidades e competências em um período

de tempo incomparável com uma empresa tradicional. Dessa forma, a própria estrutura organizacional é parte do processo de aprendizado. Márcia explica:

Márcia: Para o nosso público, essa possibilidade de quebrar com esses padrões tradicionais mesmo, então tem a ver com uma estrutura menos hierarquizada e mais acesso e acesso livre a outras lideranças e não só o seu líder direto, há a possibilidade de desafios diferente de um ambiente mais preestabelecido onde eu tenho a possibilidade de implementar, de criar, de testar coisas novas. Então, isso faz muito sentido. Aprendizagem mais rápida, (...) o tempo de assumir nova tarefa e hierarquia tão definida em alguns casos (empresa tradicional) que o funcionário só faz isso, fulano só faz isso, sicrano só faz isso, e é uma escala de responsabilidade que uma empresa de tecnologia não quer ter... o seu aprendizado aqui é muito acelerado, porque você é exposto a muita autonomia, com muita velocidade, com muita intensidade, sem necessariamente estar... sei lá, maduro para aquilo, sabe? Mas você é exposto, você amadurece ao longo do tempo, aprende. Então, um aprendizado que demoraria 1 ano para acontecer, aqui vai acontecer, sei lá, em 1 mês. E as coisas estão muito mais aceleradas e as pessoas topam vir para esse ambiente por causa disso e, também, é diferente de uma empresa mais... que cresce 20% ao ano. A gente é uma empresa que cresce e dobra pelo menos de tamanho. Do ano passado para cá, a perspectiva é que dobre também em termos de resultados esse ano para o próximo. Então, é participar dessa construção de viver uma empresa de tecnologia, entender como esse mundo funciona, assim, sabe? Eu acho que são esses 3 principais pilares.

Para um, o tempo é de cachorro (7 anos em 7 meses), para outra um ano vale por um mês. Contudo, a forma de envolver os funcionários em suas tarefas parece não se direcionar apenas à questão do tempo, de forma que outra abordagem muito comum nesse tipo de empresa

se dá no âmbito do ambiente corporativo. Aqui adentraremos em algumas questões peculiares da percepção do ambiente dos trabalhadores nas *startups*.

Assim como já discutido nesta tese, as *startups* não se privam da inovação em absolutamente nada, por certo inclusive no que se refere ao ambiente. Para tornar o ambiente de trabalho parte integrativa da vida social dos funcionários, é necessário também uma reforma nos aspectos tradicionais das empresas, tanto na questão visual/estética quanto na questão de entretenimento. Para Laval (2020), o ambiente imediato do trabalhador deve ser um quadro de vida e trabalho pelo qual se sinta responsável. De acordo com o autor, a pequena empresa deve parecer o modelo mais próximo de seu ideal social.

A *startup* de Renan segue à risca tal tendência e de acordo com o seguinte relato, nela não se economiza com entretenimento e sedução estética.

Entrevistador: “E com relação ao ambiente corporativo?”

Renan: “Então, eu acho que uma coisa que fica muito gritante numa startup é a decoração mesmo, por incrível que pareça. Acho que é uma coisa que chama muito a atenção das pessoas. Eu lembro muito das duas empresas que eu trabalhei antes de ir para a (nome empresa) eram ambientes mais cinzas, mais... sem tanto atrativo visual. Muito práticos, digamos, era aquilo e pronto! A (nome empresa) teve dois escritórios, a gente está no segundo escritório nosso. A gente mudou de escritório porque a empresa cresceu muito. Os dois eram escritórios coloridos, eram escritórios que tinham cerveja, eram escritórios... Agora a gente tem aqui videogame, pebolim, isso até é novidade, antigamente não tinha. E eu acho que além da cultura de você ser quem você é, é você se sentir mais à vontade, isso se soma a isso e tem um ambiente de maior leveza...”

Sentir-se mais à vontade e ter um ambiente corporativo que proporciona uma maior leveza tornou-se algo muito comum nas *startups* modernas. O novo tipo de empresa, conforme discutido nesta tese, precisa se diferenciar radicalmente do formato antigo. Renan ressalta no relato acima que a cerveja é algo comum na empresa, algo que une as pessoas. A entrevistada Márcia também aponta o álcool como uma destas novas possibilidades de se relacionar em uma empresa moderna.

Márcia: (...) a gente tem esse ambiente mais aberto com essas questões. A gente... e também entrou a pandemia, então tipo a interação no escritório mudou completamente. A gente tinha... e a gente tem muito forte a integração por meio de bebida alcoólica, inclusive a gente toma uma cervejinha lá na recepção, rola uma integração, mas tipo, não acho que isso é o principal ponto de qualquer empresa para, sei lá, permanência de colaboradores, por exemplo, sabe? Não consigo mensurar para você o quanto isso faz diferença, mas me parece que é óbvio que é um ambiente legal, que enche os olhos, mas não é isso que vai fazer o colaborador se manter, se engajar”.

Pode-se observar nesta passagem de Márcia que o álcool representa um importante fator de interação entre os trabalhadores nas *startups*, outro fator a ser aprofundado, talvez como objetivo específico de outra pesquisa, na qual uma pergunta poderia ser o norte: quais são as consequências da adição ao álcool em um ambiente de trabalho?

Mesmo que o álcool não seja consumido todos os dias, ou durante o expediente, quais serão as alterações nos trabalhadores que possuem a permissão de beber na empresa? Este comportamento é algo impensável em qualquer empresa tradicional e os impactos que estas alterações podem trazer mereceriam um maior e mais específico aprofundamento.

3.2.5 Impactos Psicossociais

Ao longo das entrevistas, foram observados, quase que de maneira espontânea, alguns impactos psicossociais nos depoimentos dos trabalhadores. Em determinado momento da entrevista, Renan relata alguns momentos de angústia em seu cotidiano, e a investigação sobre esses momentos procedeu da seguinte forma:

Renan: (...) falando especificamente de angústia de trabalho mesmo (...) é essa questão do tipo como é que eu vou fazer essa m****, sabe? Porque tudo sempre é muito do zero, sempre exige muito... arregaçar a manga, uma atitude que até a gente zoa aqui, que é coach. A gente fala que é... como é que fala? É... mindset tipo construtivo, tem que ligar mais... mais mindset construtivo. Parar de falar “não”. Meio zoeira, mas a gente exige e faz. E querendo ou não, por mais que seja clichê, é isso às vezes, sabe? Parar de reclamar, não sei como é que vai fazer. É nesse momento que você vira um pouco a chave ali, sabe?”

Na citação acima, podemos perceber que existe a percepção de que não é bom reclamar, é preciso ter *mindset* construtivo, é preciso fazer. Porém, acreditar ou não nesta ideologia não impede o trabalhador de sofrer seus possíveis danos psicológicos. Contudo aqui esbarramos em outro ponto crucial, que se mostrou difícil de ser resolvido nestas empresas modernas. Como estimar a angústia? Como estimar o sofrimento?

A entrevistada Márcia, que é funcionária de Recursos Humanos na *startup* em que trabalha, relata que eles não possuem dados de absenteísmo:

Márcia: (...) a gente não tem dados aqui de absenteísmo, por exemplo, porque a gente não mede. Então, como a gente não tem controle de jornada, ponto, a gente também, enfim, tem uma relação

mais flexível nesse aspecto, a gente não tem dado de absenteísmo. Eu não consigo te dizer as pessoas que estão afastadas por, tipo... a gente já discutiu muito sobre isso aqui, o quanto que esses dados ajudariam a gente, porque no final eu trabalho demais e talvez esteja saindo de outro lado. O meu número de faltas, o meu número de ausências assim, então quanto essa relação intensa está funcionando. Eu sei que para o colaborador não é o melhor caminho, eu sei pela fala dele, mas sob o ponto de vista, e daí talvez vai ter argumento de Jefferson, quanto como ponto de vista de negócio talvez esteja aí passando (...). Mas sim, entendo que tem um impacto na saúde mental ou em uma carga de estresse maior do que em outros cenários, de novo, mais previsíveis assim. E aqui a gente começou e muito, de novo, a gente não tem dado. Por percepção, por conversa, as pessoas falando assim: (...) está muito difícil, eu estou muito cansado, o ser humano não aguenta trabalhar a 200 quilômetros por hora”. Aí, eu falo e eu fico me perguntando: “Meu, mas como (...) vocês vão levar esse questionamento?”. (...) Mas a gente ainda tem uma crença importante na liderança de que essa intensidade de trabalho é quase que faz parte do nosso DNA mesmo, sabe?

Com a intensidade de trabalho tida como a espinha dorsal das maneiras ideais de como se comportar na empresa e a ausência de uma mensuração mais objetiva da saúde mental dos trabalhadores, fica difícil inclusive para a própria gestora de Recursos Humanos se perceber, entender sua própria saúde mental. Portanto, ocorre então uma completa naturalização da exploração, dado que o trabalho intenso é o objetivo e o desgaste não é mensurado.

O interessante é que, no momento da entrevista, ela mesma se questionava se estava com síndrome de *burnout*:

Márcia: (...) nesse momento eu estou me questionando se eu não estou com burnout, sabe? Porque o meu nível de raciocínio está diferente; o meu nível de criatividade está diferente; eu estou supercansada; meu nível de motivação está diferente; então, eu tenho até essa hipótese se eu não estou passando por isso nesse momento. E tenho uma consulta daqui a pouco para falar sobre isso inclusive. Enfim, abri minha vida. Mas sim, tem o impacto, e a gente não é uma empresa que a gente quer causar isso nas pessoas diretamente. Mas isso passa a ser um efeito quase que colateral”.

Alguns graves “efeitos colaterais” desta carga excessiva de trabalho e responsabilidade são citados posteriormente por Márcia. A entrevistada demonstra o quanto a percepção de si é diretamente impactada por um ambiente intenso e desmedido de trabalho:

Márcia: (...) meio que você já quase que não confia em você, não confia no seu trabalho, sabe? É muito louco assim. (...) é mais fácil segurança psicológica, sabe? Hoje eu estava conversando com uma líder inclusive sobre ela falando que ela não confia nos pares dela, e o quanto eles se protegem, se defendem e não se mostram a partir dessa falta de confiança. E se isso está acontecendo no nível estratégico algo que está acontecendo em outros níveis. Então, acho que passa por aí.

O efeito produzido com esta falta de confiança em si e nos seus pares é duplo. A falta de confiança em si e em seu próprio trabalho resulta na constante insatisfação, que gera uma necessidade de “é sempre preciso fazer mais”, “nunca está bom”. Por outro lado, a falta de confiança nos outros se apresenta como mais um elemento da competição e do individualismo.

A percepção de estar sempre em dívida com a empresa é algo recorrente nas entrevistas. Isso demonstra, por óbvio, um sentimento de insegurança em relação ao próprio emprego.

Para Linhart (2014), a insegurança em relação ao emprego é presente hoje de forma ampla nas organizações. Porém, no caso específico das startups, é necessário somar a essa insegurança a incerteza de alavanche e de rentabilidade da empresa, ou seja, o medo de que a startup não consiga “vingar” ou de que não vá se tornar uma empresa de maior escala e competitiva no cenário em que está situada. Esse fator é corroborado pela análise de Hanage, Scott & Davies (2015), pois os autores apontam que apenas 30% das startups se mantêm ativas após três anos. Assim, o funcionário não se preocupa demasiadamente apenas com seu próprio desempenho, mas também com o da empresa como um todo.

Márcia identifica este como um dos fatores mais estressantes em seu cotidiano e de seus colegas. Inculcar na mentalidade de trabalho uma constante “dívida a se pagar”, um constante débito de trabalho desenvolve uma percepção constante de que se deve estar fazendo algo para a empresa, enfim, que não se pode descansar. Márcia demonstra:

Márcia: E essa percepção de que o cenário não vai mudar tão rápido, sabe? Essa sensação de estar sempre correndo atrás, de estar sempre em dívida, eu acho que é isso. Uma coisa de não é suficiente, sabe? Porque o cenário está todo se movimentando, tudo mudando ná-ná-ná, e na história você fala: “Ainda não foi suficiente, ainda não é suficiente”, enfim, tem um pouco desse... desse... desse ritmo intenso há muito tempo e essa sensação de que por mais que eu faça não vai ser suficiente.

Márcia continua e relata o caso específico de um funcionário:

Márcia: (...) tem um menino em uma área que ele entrou há 1 mês e ele já ficou hospitalizado com outras questões. Então, isso de alguma forma também aparece sob o ponto de vista físico mesmo, sabe? Tem outras manifestações físicas que você pode fazer esse

“de-para” imediatamente, porque o esgotamento físico te leva para outros sintomas, sabe? Enfim, (...) a gente não sabe se está relacionado, mas de alguma forma o esgotamento traz.

Não obstante, a entrevistada Pamela também relata severos danos psicológicos ao trabalhar em uma startup e ressalta inclusive apesar de ter aprendido e evoluído como trabalhadora, que na época foi diagnosticada com síndrome de *burnout*:

Pamela: Eu aprendi muito. Mas o que a consequência foi que eu tive um burnout, entendeu? Eu fiquei mal, eu fiquei doente. Eu engordei 20 quilos. Então, assim, se você for olhar num contraponto, claro, quando eu estava na vida quadradinha, por mais que eu não respirasse e por mais que eu tinha aquela obrigação no sentido de ter que fazer um B e C que eu tinha vontade de entrar na área de saída. Eu tinha uma expectativa bem definida, entendeu?

O funcionário do mês dos tempos atuais é aquele que lida muito bem com a flexibilidade e que entende cada tarefa como um desafio. Para entender um pouco sobre os impactos psicossociais no cotidiano e vida de Renan, questionei ele sobre o estresse e foi justamente neste momento que ele relatou que um dos maiores motivos de estresse e desgaste mental em seu trabalho se dá pela desorganização instrumental das tarefas, ou seja, a falta de clareza sobre o que fazer. Se em algumas partes da entrevista o entrevistado relata que gosta desta maneira de trabalhar, no momento em que é questionado sobre estresse, ele aponta justamente os aspectos negativos de tal flexibilidade e liberdade como uma das principais causas.

O paradoxo constante da liberdade generalizada e da responsabilidade implacável resume o que é o cotidiano do novo mundo do trabalho, os efeitos que ele produz e os impactos que ele causa. Conclui-se nitidamente a partir da entrevista de Renan o quanto a liberdade é

usada como um mecanismo dentro da *startup* em que trabalha, um mecanismo eficaz e lógico. Mesmo relatando os “dois lados da liberdade”, o entrevistado demonstra o quanto é produzido nele o efeito de gratificação por ser “livre”.

CAPÍTULO 4: CONCLUSÃO

O discurso que permeia o ambiente organizacional das empresas contemporâneas, exemplificadas nesta tese pelas *startups*, representa o desenvolvimento de uma arte de governar pessoas que, conforme demonstrado nesta tese, não surgiu agora. Esta governamentalidade envolve os trabalhadores em uma lógica de trabalho e estende seus efeitos sobre vida psicológica e social dos trabalhadores. Esta tese estudou e evidenciou parte dos discursos que fazem com que esta lógica de trabalho, essa prática, possa ser exercida sem que seja necessário impô-la aos trabalhadores, o que, por conseguinte, implica na diminuição da probabilidade de críticas por parte dos funcionários. A condução de condutas na lógica dessas empresas contemporâneas está atualizada de acordo com nossos tempos, está cada vez mais tecnológica e aparentemente cada vez mais eficaz.

Conforme demonstrado acima, para analisar a incidência do poder nas *startups* e seus efeitos nos trabalhadores, separou-se os depoimentos em grandes grupos. A seguir serão ressaltados alguns pontos conclusivos em relação a cada um deles.

Na questão do controle, foi observado que a transição conceitual de um modelo de controle hierarquizado para um formato de autocontrole, que pode ser interpretada como um desenvolvimento do toyotismo e atualmente torna-se uma prática dentro deste tipo de empresa. Todos os trabalhadores demonstraram algum tipo de mecanismo oficial e organizacional para que eles próprios analisem e conseqüentemente julguem a eficácia do seu próprio trabalho na *startup* em que trabalham.

Um fator importante observado nas entrevistas foi o desenvolvimento, por parte dos empregadores, da introjeção de metas subjetivas. Se em tempos passados as metas eram aplicadas e depois os trabalhadores eram julgados de uma forma objetiva pelo superior, nossa pesquisa demonstrou que além de se auto vigiar ele cria suas próprias metas. Com uma cultura

empresarial que enaltece o tempo todo que os resultados alcançados nunca devem ser considerados satisfatórios, que o atingimento integral de uma meta significa que tal meta na verdade não foi bem elaborada, qual é o funcionário que se sentirá satisfeito com o seu trabalho e não submergirá na angústia e ansiedade de um objetivo sempre inatingível?

O rápido crescimento deste tipo de empresa no mercado em que atua não justifica a forma cruel com que estes empresários espelham e impõem o mesmo crescimento e produtividade no trabalho real e cotidiano de seus trabalhadores.

As alterações nos aspectos que envolvem a Percepção Espaço-Temporal nessas novas empresas são de certa forma mais fáceis de se observar, dado que tais alterações são inclusive propagandeadas por este tipo de empresa. O espaço físico dessas empresas sofre uma drástica alteração ao compararmos com as empresas tradicionais. Os depoimentos demonstram que se sentir à vontade em um ambiente atrativo e com mais cores é um diferencial permanente das empresas contemporâneas. A migração de ambientes cinzas e industriais para ambientes coloridos e personalizados parece ser uma forma de trazer a mente dos trabalhadores para uma percepção de diferenciação dos demais trabalhadores de outras empresas. O trabalhador da atualidade faz parte de um grupo diferenciado, exclusivo e “descolado”, que convive em plena modernidade social e laboral e associa isso à sua própria vida. Tais alterações acabam por enquadrar os trabalhadores em uma nova lógica de espaço físico empresarial.

Dentre os aspectos relacionados à percepção temporal encontramos alterações mais intensas e cruéis do que os aspectos relacionados ao espaço físico. Foi amplamente relatado nas entrevistas a forma com que a passagem do tempo nas empresas modernas se modificou. Conforme relatado anteriormente, um entrevistado citou que a passagem do tempo na empresa em que trabalha é nomeada “tempo de cachorro”, ou seja, sete anos em apenas um.

Temos aqui uma alusão perversa aos sete anos de vida humana que corresponderiam a um ano de vida de cachorro. Incutir na percepção de tempo dos trabalhadores que dentro da empresa o tempo passa mais rápido interfere então em toda relação deste trabalhador com próprio trabalho e conseqüentemente com a própria vida. Se estamos lidando com trabalhadores que organizam e planejam as metas e os objetivos de seu próprio trabalho, devemos considerar que tais metas são estipuladas de acordo com o mesmo “tempo de cachorro”.

Esta lógica se torna ainda mais perversa se adicionarmos nessa equação o fato de que o “100% de atendimento não é satisfatório, que 1000% é o almejado”. Numa lógica de trabalho em que resultados são inatingíveis e o tempo passa infinitamente mais rápido fica óbvio a dificuldade de qualquer trabalhador em manter uma boa saúde mental. Falaremos a seguir então de alguns importantes impactos psicológicos que foram observados nos relatos dos trabalhadores das *startups*.

Os efeitos colaterais da carga excessiva de trabalho e de responsabilidade ficaram claros nos depoimentos, o resultado é uma percepção pessoal defasada e depreciada. Uma boa autoestima do trabalhador tornasse algo quase que intangível. Contudo, o mais importante aqui é ressaltar que estes efeitos psicológicos são causados propositalmente, tais efeitos são calculados para que o trabalhador corresponda a lógica produtiva perversa das empresas contemporâneas. É mais rentável para empresa possuir um trabalhador que nunca está satisfeito com o seu trabalho do que um trabalhador que entende seu propósito e realiza um trabalho tangível. E, por fim, ao sair da empresa serão automaticamente julgados como fracos e incompetentes para trabalhar em um ambiente em que só os fortes, ou os “*Iron Man*”, sobrevivem.

Nos aspectos relacionados às contraposições entre empresas tradicionais e *startups* foram observadas diferenças que por si explicam sua existência nestas empresas. Os

entrevistados relataram que trabalhar em uma *startup* significa entender que o processo em que está atuando está começando do zero e provavelmente cada um deles será a pessoa que irá dirigi-lo. Nesta responsabilidade é exaltada nas *startups* o que eles chamam de “dor do crescimento”. Permeando esta dor está o fato do funcionário que irá gerenciar o projeto e não ter um time adequado, sem a quantidade de pessoas necessária, não ter estrutura adequada, pela ausência de sistemas operacionais preestabelecidos, e não ter o tempo necessário para executar o projeto. Conclui-se pelos próprios trabalhadores que isso acaba demandando mais tempo dentro da própria empresa. Para justificar estas dificuldades os donos dessas empresas exaltam, é claro, o espírito de empreendedor. Um trabalhador que acredita que faz o que faz para crescer junto com empresa, para olhar para traz e entender que fez parte de todo processo, que cresce como indivíduo junto com a empresa, acaba aceitando não receber horas extras, aceita não tem horário para chegar e, mais importante, não ter horário para sair. Porém, o já trabalhado por muitos autores na academia “espírito de empreendedor”, não assume o mesmo termo em algumas *startups*, alguns funcionários tratam o mesmo conceito como “senso de dono”. Inclusive, ao relatar o tal senso de dono, uma das entrevistadas ressalta a sombra deste senso de dono incutida na mente do trabalhador é “me entrega sua vida nas minhas mãos”.

Conforme discutido nesta tese, o discurso do empreendedorismo foi observado como pedra angular no atual funcionamento das *startups* e obviamente mostra-se presente em diversos aspectos da entrevista com Renan, por exemplo. A generalização do conceito de empreendedorismo transforma trabalhadores assalariados em pseudodonos de micro-pedaços das empresas em que atuam. Ao tornar-se um aparente empreendedor dentro da empresa em que está contratado, o funcionário estabelece uma relação pessoal com o negócio e se enxerga como parte do todo corporativo. A reprogramação do modo com que o sujeito encara seu trabalho e se envolve com ele, apesar de parecer uma estratégia óbvia para quem está do lado

de fora, resulta no engajamento subjetivo de cada funcionário, inibindo a reflexão e os questionamentos por parte dos indivíduos. O que vai ao encontro direto com o que Han (2017) ressalta:

A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais “sujeitos de obediência”, mas sujeitos de desempenho e produção. São empresários de si mesmos” (Han, 2017, p. 22)

Parece ser mais fácil fazer com que um funcionário de uma pequena empresa como uma *startup* acredite que é “dono” parte da empresa. Empresas grandes e altamente estruturadas possuem uma hierarquia claramente definida e o trabalhador facilmente tem consciência de que é uma ferramenta do processo produtivo e não responsável integralmente por ele. Por outro lado, nas empresas contemporâneas esta consciência é transfigurada e a ausência de hierarquia aparente torna o próprio processo de trabalho cotidiano nebuloso, possibilitando assim que o trabalhador se julgue não só como parte daquilo, mas também dono do processo e responsável pelos resultados gerais da empresa.

Podemos então incluir neste ponto da análise a forma de trabalho, pois a nebulosidade em relação ao seu próprio papel na empresa facilita a coação por parte dos donos, disseminando sua cultura pessoal para o grupo de trabalhadores. Tal nebulosidade quanto às questões hierárquicas, de gestão e processuais aproxima de uma forma inimaginável os donos das empresas aos trabalhadores e, claro, isso também não parece ser por acaso. A cultura dos chamados CEOs destas empresas é geralmente propagada como um ideal de trabalho e estilo de vida para seus trabalhadores. Dessa forma, a personalidade do dono passa ser sugerida para os funcionários com a clara intenção de que seja subvertida em um modo de trabalhar específico e espelhado ao dono. Exemplo claro disso foi o CEO Iron Man. Ele deixa bem claro aos trabalhadores seu estilo de vida e nele o esporte que pratica, que no caso não é qualquer esporte.

Como é sabido e ressaltado nesta tese, o Iron Man é um esporte que exige do atleta de uma maneira que nenhum outro esporte exige, pois além de agregar três esportes em um (corrida, natação e ciclismo) propõe aos atletas uma intensidade extrema, sendo os praticantes deste esporte conhecidos por serem os atletas mais bem preparados em todas as três modalidades, sendo então os que conseqüentemente conseguem se destacar no Iron Man. Ao demonstrar aos funcionários essa capacidade de praticar três tarefas muito difíceis ao mesmo tempo, o dono deixa claro que o funcionário não pode reclamar de seu trabalho.

Abaixo dos “CEOs e dos “founders” estão trabalhadores dessas empresas. Estão os indivíduos que de fato fazem com que as empresas saiam “do nada” para uma estrutura complexa. Estes trabalhadores acreditando que fazem parte da empresa, não como os funcionários que são, mas como supostos “donos”. Um dos efeitos de poder evidenciado aqui é fato dos trabalhadores acreditarem que seu trabalho irá prosperar na eternidade da corporação e fora dela, que servirá como um norte para seus pares e para os que estão por vir. Mais um efeito de poder *startups* está também na crença por parte dos funcionários que, por estarem em um ambiente com geladeira de cerveja, videogame e mesa de pingue-pongue, estão em casa. A empresa virou o lar. Além disso, outro efeito é o fato de acreditarem que a flexibilidade de horários é para seu próprio bem, é para sua saúde. E esta tese mostrou que fato eles acreditam.

Contudo, mesmo com toda essa evidente manipulação simbólica, poucos foram os momentos em que os trabalhadores descreveram alguma atitude austera por parte da empresa, alguma ordem explícita para que acreditem naquilo, pelo contrário. Os trabalhadores obedecem porque acreditam são parte de um grande propósito. O poder produtivo de Foucault (1979) foi evidenciado nos depoimentos forma nítida, não apenas na forma como é propagado, mas também nos efeitos que gera e em sua eficácia.

REFERÊNCIAS

- Antunes, Ricardo. (2009). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, Ricardo; Praun, Luci. (2015) A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo , n. 123, p. 407-427.
- Alves, Giovanni. (2011). *Trabalho e Subjetividade: O espírito do toyotismo no capitalismo manipulatório*. Editora Boitempo.
- Associação Brasileira de Startups (ABStartups). (2018) Disponível em: <https://abstartups.com.br>.
- Bernardo, Marcia Hespanhol. (2009). Flexibilização do discurso de gestão como estratégia para legitimar o poder empresarial na era do toyotismo: uma discussão a partir da vivência de trabalhadores. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho (USP)*, v. 12, p. 93-110.
- Coelho, João Vasco. (2017). Da desfuturização da grh numa organização temporária: o caso de uma organização start-up. *RCEJ/Rebules N.º 29*.
- Cruz, Jaciara. (2015). *STARTUP's: Conceitos, mercado digital, e desenvolvimento no Brasil*. 2015.
- Dowbor, L. (2002). *O que acontece com o trabalho?* São Paulo: Editora SENAC.
- Ehrenberg, Alain. (1991). *Le culte de la performance*. Paris: Calmann-Lévy.
- Festi, Ricardo. (2016). A instrumentalização da subjetividade no trabalho pelo capital. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 37, n.º 136, p.913-916, jul.-set.
- Foucault, M. (1975). *Doença Mental e Psicologia*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.

Foucault, M. (1979). *Microfísica do Poder*. Organização e tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal.

Foucault, M. (2003). *Poderes e estratégias. Estratégia, Poder-Saber*. (V. Ribeiro, Trad.) (pp. 241-252) Rio de Janeiro: Forense Universitária.

Foucault, M. (2004). *O Cuidado com a verdade. Ética, sexualidade, política*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

Foucault, M. (2008a). *Segurança, território, população*. (E. Brandão, Trad.) São Paulo: Martins Fontes.

Foucault, M. (2008b). *Nascimento da Biopolítica. Curso no Collège de France (1978-1979)*. São Paulo: Martins Fontes.

Foucault, M. (2014). *Microfísica do poder*. R. Machado, (Trad.). Rio de Janeiro, RJ: Graal.

Gaulejac, V. (2007). *A gestão como doença social*. São Paulo: Ideias e Letras.

Han, Byung-Chul. (2018). *Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder*.

Belo Horizonte: Âyiné.

Hanage, R., Scott, J., Davies, M. (2015). *From great expectations to hard times: A longitudinal study of creative graduate new ventures*, *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*,

Kelley, D. J., Bosma, N. & Amorós, J. (2011). *Global entrepreneurship monitor: global report 2010*. St. Louis, United States: Global Entrepreneurship Research Association. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/Startupi/global-entrepreneurship-monitor-global-report-2010>

Laval, Christian. (2020). *Foucault, Bourdieu e a questão neoliberal*. Tradução de Márcia Pereira

da Cunha, Nilton Ken Ota. São Paulo: Elefante.

Linhart, Daniele. (2014). Modernização e precarização da vida no trabalho. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III/ organização Ricardo Antunes. – 1 ed. São Paulo: Boitempo

Longhi, Fúlvio. (2011). A história da revolução das startups. Imasters,

Lhuilier, Dominique. (2013). *Psicologia & Sociedade*, 25(3), 483-492. 483. Tradução. TRABALHO1. TRAVAIL. WORK. Dominique Lhuilier. Conservatório Nacional de Artes e Ofícios, Paris.

Moraes, Rinaldo; Oliveira, A.; Pontes, H.; Santos, J.; Tavares, P. (2013). Empreendedorismo start up e investidores angel: uma análise mercadológica no setor tecnológico paraense In Simpósio de Excelência em Gestão e tecnologia. Brasil: IX SEGET

Moraes, R. R., Moraes, N. J., Alves, A. J. S., Malcher, I., Vianna, K. J., & da Silva Tavares, P. (2015). Empreendedorismo, startup e inovação em empresas incubadas de base tecnológica na região metropolitana de Belém. *Revista de Administração e Contabilidade*, v. 1, n. 2.

Navarro, Vera Lucia, & Padilha, Valquíria. (2007). Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 14-20.

Oliveira, Fábio. (2014). Perspectivas psicossociais para o estudo do cotidiano de trabalho. *Psicol. USP*, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 41-50.

Oliveira, Fábio. (2017). *Psicologia Social do Trabalho*. – Petrópolis, RJ: Vozes.

Oliveira, Fábio. Coutinho, Maria. (2017). Algumas ferramentas teóricas para o estudo psicossocial do trabalho: práticas cotidianas, processos de significação e identidades *Psicologia social do trabalho*. In: M. C. Coutinho; M. H. Bernardo; L. Sato. (Org.). *Psicologia social do trabalho*. 1ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017, v. , p. 81-102.

Oliveira, Fábio. Sato, Leny. (2008). Compreender a gestão a partir do cotidiano de trabalho. ALETHEIA (ULBRA), v. 27, p. 188-197.

Pulido-Martínez, Hernan Camilo. (2015). Del empleo al post-empleo: o de la plasticidad de la psicología en la producción de la subjetividad laboral. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 15(3), 322-331.

Revista Época. (2020). Startup criada com investimentos da Votorantim Cimentos, Tigre e Gerdau completa dois anos e busca sócio investidor. <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/Inovacao-Aberta/noticia/2020/12/startup-criada-com-investimentos-da-votorantim-cimentos-tigre-e-gerdau-completa-dois-anos-e-busca-socio-investidor.html> acessado em: 08/01/2022.

Sebrae – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (2019). – Características De Uma Startup.

Seligmann-Silva, Edith. (1992). *A Inter-relação Trabalho-saúde Mental: um Estudo de Caso*. RAE-Revista de Administração de Empresas, vol. 32, n. 4, set-out 1992.

Seligmann-Silva, Edith. (1994) *Desgaste Mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Editora Cortez.

Seligmann-Silva, Edith. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.

Seligmann-Silva et al. (2011) *Ainda sobre a saúde mental do trabalhador*. Rev. bras. saúde ocup., São Paulo , v. 36, n. 123, p. 8-11.

Soeiro, j.; Campos, A. *A falácia do empreendedorismo*. São Paulo (SP): Bertrand Editora, 2016.

Startse. (2023). O que é uma Startup? Disponível em: <https://www.startse.com/artigos/o-que-e-uma-startup>.

The Global Startup Ecosystem Ranking (2022). Disponível em: <https://startupgenome.com/thank-you-enjoy-reading>. Acessado em: 05/01/2023

Tragtenberg, M. *Administração, poder e ideologia*. São Paulo: Editora UNESP, 2005.

UCHÔA-DE-OLIVEIRA, Flávia Manuella. (2020). Somos todos empreendedores? A demanda empreendedora como dispositivo de governo neoliberal. 2020. Universidade de São Paulo, São Paulo.

YIN, Robert K. (2001). *Estudo de Caso, planejamento e métodos*. 2.ed. São Paulo: Bookman,