

Políticas Públicas no Brasil: Exploração e Diagnóstico 7

Luciana Pavowski Franco Silvestre
(Organizadora)



 **Atena**
Editora

Ano 2018

Luciana Pavowski Franco Silvestre
(Organizadora)

Políticas Públicas no Brasil: Exploração e Diagnóstico

7

Atena Editora
2018

2018 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Geraldo Alves e Natália Sandrini

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

P769 Políticas públicas no Brasil [recurso eletrônico] : exploração e diagnóstico 7 / Organizadora Luciana Pavowski Franco Silvestre – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2018. – (Políticas Públicas no Brasil: Exploração e Diagnóstico; v. 7)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-064-3

DOI 10.22533/at.ed.643192201

1. Administração pública – Brasil. 2. Brasil – Política e governo.
3. Planejamento político. 4. Política pública – Brasil. I. Silvestre,
Luciana Pavowski Franco. II. Série.

CDD 320.60981

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2018

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

O e-book “Políticas Públicas no Brasil: Exploração e Diagnóstico” apresenta 131 artigos organizados em sete volumes com temáticas relacionadas às políticas de saúde, educação, assistência social, trabalho, democracia e políticas sociais, planejamento e gestão pública, bem como, contribuições do serviço social para a formação profissional e atuação nas referidas políticas.

A seleção dos artigos apresentados possibilitam aos leitores o acesso à pesquisas realizadas nas diversas regiões do país, apontando para os avanços e desafios postos no atual contexto social brasileiro, e permitindo ainda a identificação das relações e complementariedades existentes entre a atuação nos diferentes campos das políticas públicas.

Destaca-se a relevância da realização de pesquisas, que tenham como objeto de estudo as políticas públicas, bem como, a disseminação e leitura destas, visando um registro científico do que vem sendo construído coletivamente na sociedade brasileira e que deve ser preservado e fortalecido considerando-se as demandas de proteção social e de qualificação da atuação estatal em conjunto com a sociedade civil em prol da justiça social.

Boa leitura a todos e todas!

Dra. Luciana Pavowski Franco Silvestre

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA SEGURIDADE SOCIAL BRASILEIRA	
<i>Najila Thomaz de Souza</i>	
<i>Renata Soraia de Paula</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922011	
CAPÍTULO 2	12
A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: DILEMAS E DESAFIOS IMPOSTOS PELA SOCIEDADE BRASILEIRA	
<i>Francisca Thamires Lima de Sousa</i>	
<i>Leila Moraes Nogueira Azevedo</i>	
<i>Leida Cabral Nascimento Silva</i>	
<i>Ana Karolina Pinheiro Carvalho da Silva</i>	
<i>Thalyne Dutra Falcão</i>	
<i>Maria dos Reis Araújo Souza</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922012	
CAPÍTULO 3	22
A PRODUÇÃO DE LEITE NA MICRORREGIÃO DE IMPERATRIZ/MA E AS POSSIBILIDADES DE INSERÇÃO DO CAMPESINATO EM ATIVIDADES MERCANTIS	
<i>Jonatha Farias Carneiro</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922013	
CAPÍTULO 4	37
CAPITALISMO FLEXÍVEL X DIREITOS TRABALHISTAS	
<i>Veneranda Acosta</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922014	
CAPÍTULO 5	48
EXPERIÊNCIAS DE GESTÃO DA DIVERSIDADE SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NO BRASIL: DAS EXPERIÊNCIAS PONTUAIS À FORMAÇÃO DE UM FÓRUM EMPRESARIAL LGBT	
<i>João Bosco Hora Góis</i>	
<i>Kamila Cristina da Silva Teixeira</i>	
<i>Francisco José Mendes Duarte</i>	
<i>João Luis Alves Pinheiro</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922015	
CAPÍTULO 6	59
FINANCEIRIZAÇÃO E DESINDUSTRIALIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DA SITUAÇÃO BRASILEIRA A PARTIR DA DÉCADA DE 1990	
<i>Daniele de Fátima Amorim Silva</i>	
<i>Talita de Sousa Nascimento</i>	
<i>João Carlos Souza Marques</i>	
<i>Jainne Soares Coutinho</i>	
<i>Gianna Beatriz Cantanhede Rocha de Lima</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922016	

CAPÍTULO 7	72
IDEOLOGIA E CONSCIÊNCIA DE CLASSE: EM BUSCA DO ESTATUTO ONTOLÓGICO	
<i>Cristiane Porfírio de Oliveira do Rio</i> <i>Lenha Aparecida Silva Diógenes</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922017	
CAPÍTULO 8	83
MEDIDAS DE ATIVAÇÃO NOS SISTEMAS DE PROTEÇÃO SOCIAL: RETORNO À ADMINISTRAÇÃO DO MÉRITO?	
<i>Juan Felipe Alves de Oliveira</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922018	
CAPÍTULO 9	91
O PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E SUA INFLUÊNCIA NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO: UMA ABORDAGEM A PARTIR DO BANCO DO BRASIL	
<i>Roosevelth Ramos Barroso Carvalho</i>	
DOI 10.22533/at.ed.6431922019	
CAPÍTULO 10	103
OS FUNDAMENTOS ONTOLÓGICOS DO TRABALHO E A COMPREENSÃO DO SERVIÇO SOCIAL	
<i>Joselita Olivia da Silva Monteiro</i>	
DOI 10.22533/at.ed.64319220110	
CAPÍTULO 11	111
PALMAS, OPORTUNIDADES PARA QUEM? “CONCURSEIROS” EM BUSCA DO SERVIÇO PÚBLICO	
<i>Rute Andrade dos Santos</i>	
DOI 10.22533/at.ed.64319220111	
CAPÍTULO 12	125
PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS QUE ATUAM EM STARTUPS EM SÃO LUÍS, MA	
<i>Heitor Natividade Oliveira</i> <i>Carla Vaz dos Santos Ribeiro</i>	
DOI 10.22533/at.ed.64319220112	
CAPÍTULO 13	142
PRONATEC NO PARÁ: A PERFORMANCE DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL ENTRE O DECLARADO E O CUMPRIDO	
<i>Erbio dos Santos Silva</i> <i>Maria do Socorro Vasconcelos</i> <i>Genilda Teixeira Pereira Amaral</i>	
DOI 10.22533/at.ed.64319220113	
CAPÍTULO 14	156
REDE DE INCUBADORAS DE EMPRESAS NA REGIÃO AMAZÔNICA: DESENVOLVIMENTO E EMPREENDEDORISMO LOCAL NO ESTADO DE RONDÔNIA	
<i>Gabriele Aires da Silva</i> <i>Samuel dos Santos Junio</i> <i>Emi Silva de Oliveira</i>	
DOI 10.22533/at.ed.64319220114	

CAPÍTULO 15	168
TRABALHO E QUALIFICAÇÃO NA SOCIEDADE EM REDE <i>Aldo Vieira Ribeiro</i> DOI 10.22533/at.ed.64319220115	
SOBRE A ORGANIZADORA	183

PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS QUE ATUAM EM STARTUPS EM SÃO LUÍS, MA

Heitor Natividade Oliveira

Universidade Federal do Maranhão,
Departamento de Psicologia
São Luís – MA

Carla Vaz dos Santos Ribeiro

Universidade Federal do Maranhão,
Departamento de Psicologia
São Luís – MA

RESUMO: Investigou-se a dinâmica prazer-sofrimento no cotidiano laboral de profissionais que trabalham em *startups* situadas em São Luís, MA. Para tanto, foram selecionadas três empresas com características que permitissem identificá-las como *startups* e foram realizadas entrevistas semiestruturadas com profissionais atuantes nelas. O referencial teórico utilizado foi o da Psicodinâmica do Trabalho, que reconhece as formas de organização do trabalho como nucleares para a compreensão da dinâmica prazer e sofrimento, situando-as no contexto histórico e social em que se produzem. As principais fontes de satisfação demonstradas foram o estímulo ao uso da criatividade e da inovação, o clima de descontração e o reconhecimento. Destacou-se sobremaneira o ambiente de extrema incerteza próprio das *startups*, e as sensações dele decorrentes, como insegurança, medo, estresse e ansiedade. Identificou-se então as estratégias defensivas

utilizadas para lidar com tais consequências, como a negação quanto à sobrecarga de trabalho e a racionalização expressa pela eufemização do sofrimento.

PALAVRAS-CHAVE: *startup*; precarização; prazer e sofrimento no trabalho.

ABSTRACT: It was investigated the pleasure-suffering dynamics on professionals' daily labor who work at startups from São Luís, MA. In order to do so, three companies with characteristics that allowed identifying them as startups were selected and semi-structured interviews were conducted with professionals acting in this field. Psychodynamics of Work was used as theoretical reference, that recognizes the forms of work organization as core to the understanding of pleasure and suffering dynamic, situating them in the historical and social context in which they occur. The main sources of demonstrated satisfaction were the incentive to the use of creativity and innovation, enjoyable atmosphere and the recognition. The atmosphere of extreme uncertainty of startups and sensations caused by it such as insecurity, fear, stress and anxiety were especially highlighted. Defensive strategies used to deal with such consequences, such as the negation of work overload and the rationalization expressed by euphemizing of suffering were identified.

KEYWORDS: *startup*; precarization; pleasure

and suffering at work.

1 | INTRODUÇÃO

Hierarquia, burocracia, rotina, tempo e local de trabalho fixos, carreira duradoura em uma única empresa, todas essas premissas são execradas pelos atuais manuais de gestão e publicações da área de negócios como símbolos de um passado distante, do qual não se tem nostalgia alguma. O dinamismo, a fluidez, a capacidade de adaptação, e sobretudo a resiliência, tornaram-se o novo paradigma. O ideal de um emprego estável, com retribuição por tempo de serviço, ainda existe, mas divide cada vez mais espaço com o sonho do negócio próprio, com a ilusão de que ser empresário significa trabalhar menos e ganhar mais. Mesmo quem não acredita nessa utopia vê-se fisgado pelas promessas de meritocracia das pessoas que chegaram lá, venceram, fundaram uma empresa que fatura ou foi vendida por milhões.

Representantes diretos desse momento são as *startups*, empresas em fase inicial com base principalmente tecnológica, cuja característica mais marcante é a oferta de um produto ou serviço tão inovador, que o termo utilizado na literatura da área para defini-lo é “disruptivo”. Sob forte influência da região norte-americana conhecida como Vale do Silício, as *startups* espelham-se nos modelos de gigantes da informática e levam ao extremo as idiossincrasias do momento atual da relação de produção. Algumas dessas características são a precarização das relações de trabalho, terceirização, trabalho em tempo integral, negociações individuais e enfraquecimento dos sindicatos.

Aparentemente, ser um “startupeiro” (termo comumente utilizado para designar os empreendedores desse tipo e os trabalhadores dessas empresas) significaria liberdade, estímulo ao uso da criatividade, ambiente agradável, possibilidade de grande retorno financeiro e reconhecimento praticamente mundial, tudo em um prazo de poucos anos ou até meses. Entretanto, na prática, poucas são as *startups* que vingam e menos ainda as que escalam, ou seja, crescem muito e rapidamente. Estudo realizado pela aceleradora Startup Farm aponta que 74% das *startups* brasileiras fecham após cinco anos de existência e 18% delas antes mesmo de completar dois anos (BIGARELLI, 2016). Junto com elas, poucos também são os empreendedores bem-sucedidos. Além disso, assim como a gestão dos negócios e das pessoas nessas empresas é uma atualização e intensificação do modelo toyotista, as consequências para os trabalhadores parecem ser igualmente alarmantes.

Dessa forma, destacou-se como objetivo geral desta pesquisa: investigar a dinâmica prazer-sofrimento no cotidiano laboral de profissionais que trabalham em *startups* situadas em São Luís, MA.

Foram selecionadas três empresas para investigação, com participação de cinco dos gestores/fundadores, aqui identificados como Gestor 1 até Gestor 5, pela ordem em que foram entrevistados, e dois trabalhadores dessas empresas que se dispuseram

a participar, denominados Trabalhador 1 e Trabalhadora 2 (única mulher participante). Os critérios de inclusão dos participantes foram: trabalhar há pelo menos seis meses nessas empresas, seja como funcionários com vínculo formal, prestadores de serviço ou outras modalidades que se apresentassem, e que essa atividade ocupasse pelo menos vinte horas semanais. Ressalta-se a dificuldade de disponibilidade de horário de outros participantes, mesmo para entrevistas pela internet.

Os gestores entrevistados e o Trabalhador 1 eram sócios das respectivas empresas e a Trabalhadora 2 tinha um vínculo de estágio. Todos tinham outras atividades profissionais, alguns com vínculo formal, outros como consultores ou prestadores de serviço autônomos. As idades dos participantes variaram de 21 a 31 anos, sendo a maioria solteiros e apenas dois deles tinham filhos. Em média, dedicavam cerca de trinta horas semanais às demandas da *startup*, e chegavam a acumular 60 ou 70 horas de trabalho por semana, considerando as outras atividades.

As entrevistas aconteceram entre dezembro de 2016 e janeiro de 2017, em uma das empresas que possui sede própria e em uma *coworking*, espaço compartilhado por várias *startups* e profissionais liberais.

A pesquisa foi do tipo qualitativa, feita através da aplicação de um roteiro de entrevista semiestruturada para os gestores e outro para os demais participantes, além de um questionário socioeconômico com todos, apenas para traçar um perfil que complementasse a análise dos dados. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas de acordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, lido pelo pesquisador junto a cada participante, e assinado por eles.

Optou-se pelo referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho, que entende as formas de organização do trabalho como nucleares para a compreensão da dinâmica prazer e sofrimento, situa-as no contexto histórico e social em que se produzem, e considera as estratégias de defesa ou de mobilização subjetiva utilizadas pelos trabalhadores na interpretação de fatores geradores de adoecimento ou proporcionadores de saúde. De acordo com Silva e Heloani (2007, p. 113),

a visão teórica de Dejours (1992, 2004a) e sua proposta metodológica coadunam-se, respectivamente, a uma visão do sujeito no trabalho que supera o reducionismo idealista psicologizante e que integra a perspectiva crítica materialista-dialética.

Na análise dos dados, foi utilizada também a Teoria Social do Discurso de Norman Fairclough, pois ela permite analisar os discursos considerando sua relação dialética com a estrutura social e as relações de dominação. Com efeito, Fairclough (2001) entende discurso como forma de prática social, e não puramente individual, além de prática política, pois é responsável pelo estabelecimento, manutenção ou transformação das relações de poder.

Dada a centralidade que o trabalho ocupa na sociedade atual, suas particularidades refletem-se em todos os aspectos da vida e da saúde. O anseio pela excelência pode ter o efeito oposto, a insuficiência, o esvaziamento do sentido do trabalho, a deterioração

do sujeito, das suas relações, do seu bem-estar, da sua existência.

2 I “AQUI É UM MAR DE INCERTEZAS”: A INSEGURANÇA COMO NORMA E FUNDAMENTO DAS *STARTUPS*

Dentro da lógica da acumulação flexível e financeirização do capital, surgiu, no final dos anos 1990, um empreendedorismo voltado para o mercado digital. No início da popularização da internet, várias iniciativas foram criadas para tentar aproveitar o novo mercado e modelo de negócios que se mostravam disponíveis com a rede conectando computadores do mundo inteiro. Grandes investidores aplicaram verdadeiras fortunas em empresas que tinham apenas uma ideia de como funcionar e lucrar pela internet. A empolgação durou pouco, quando percebeu-se que tudo não passava de mera especulação, e que os investimentos não dariam o retorno esperado, sequer para compensar os gastos. Por fim, ocorreu o que ficou conhecido como o estouro da bolha da internet, ou bolha pontocom. Várias empresas faliram e acionistas tiveram enormes prejuízos em bolsas de valores de diversos países. A supervalorização de produtos e serviços oferecidos pela internet durou menos de uma década (GIBRÁ, 2009).

Muitas empresas, porém, foram bem-sucedidas. Às pequenas iniciativas criadas nesse contexto, denominou-se *startups*, termo relacionado a início, começo. A palavra já era usada nos Estados Unidos havia várias décadas, mas só nessa época começou a ser empregada em outros países, como no Brasil (GITAHY, 2016a). Desde então, passou a significar uma empresa em fase inicial, o que não é suficiente para caracterizá-las hoje.

Existem algumas divergências na definição de *startup*, mas alguns pontos são consenso. Além de estar em fase inicial, ela precisa ter: uma proposta inovadora; modelo de negócio escalável; base tecnológica; baixo custo para iniciar as atividades; uma ideia com potencial de se transformar em negócio (STARTUPS, 2016).

Um ponto importante destacado na literatura da área diz respeito ao cenário de incerteza em que uma *startup* atua. Por mais inovadora que seja a ideia, não há nenhuma garantia de que o negócio prosperará. Apesar disso, espera-se que ele seja escalável, isto é, tenha potencial para crescer sem limites, ampliando sua base de clientes até o nível mundial.

Eric Ries (2012, p. 26), um dos gurus do assunto, define *startup* como “uma instituição humana projetada para criar novos produtos e serviços sob condições de extrema incerteza”. Os gestores entrevistados confirmam tal característica, reconhecendo as dificuldades advindas dela:

A concepção de *startup* envolve um ambiente de extrema incerteza, e as pessoas às vezes olham *startups* como um ambiente que é até mais fácil, mais flexível ou até melhor, mais prazeroso [para] trabalhar. Só que *startup* na verdade é uma jogada muito arriscada (Gestor 4).

A analogia da aposta foi muito comum em todas as falas, e o ambiente aparentemente “melhor, mais prazeroso” faz lembrar o clima criado pelos cassinos para manter os jogadores em um estado quase de transe, afastados do mundo exterior. Truques como a ausência de relógios ou janelas, a iluminação, assentos e decoração confortáveis e acolhedores, até a oferta de comida e bebida gratuitamente são algumas das estratégias utilizadas por essas casas de jogos (10 TRUQUES, 2017) e frequentemente copiadas pelas *startups*. Fairclough (2001) analisa o uso de metáforas como parte fundamental da estruturação dos discursos, e não apenas como recursos estilísticos. A escolha por determinada analogia e não outra diz respeito à forma como construímos a realidade e como são estruturados nossos conhecimentos, formas de pensamento e crenças. Tal análise auxilia sobremaneira na interpretação da ênfase na aposta como a percepção que os participantes têm do ambiente das *startups*.

O clima de incerteza gera sensações de insegurança e ansiedade em relação ao futuro. O seguinte relato ilustra tal impacto:

Eu gosto que as coisas tenham alguma certeza, algo certo. Eu gosto de estar num navio, e nesse barco [que] eu estou, navegar. Ele pode até ser turbulento, mas [que] eu saiba onde eu vou chegar. E aqui na *startup* não, aqui é um mar de incertezas. E isso é uma coisa que... é algo que causa não só em mim, mas eu já conversei com outras pessoas, que trabalham aqui mesmo, é algo que gera muito mal-estar, esse ambiente de incertezas (Trabalhadora 2).

A alegoria é pertinente, e diversos elementos podem ser comparados à força dos ventos ou das marés: as inovações tecnológicas, o desejo dos clientes, a vontade dos investidores, os avanços da concorrência, oscilações de mercado, variações na economia, modificações políticas e na legislação. Esses elementos afetam todos os trabalhadores, é verdade, mas quando eles são as únicas forças no comando, somam-se à insegurança os sentimentos de impotência e desamparo. Ela continua:

Esse ambiente de incertezas é muito complicado, as mudanças aqui são muito repentinas, e rápidas, toda hora, todo momento. E a própria ideia, vai dar certo ou não vai? Todas as *startups* sofrem isso, algumas que não receberam investimentos altíssimos. Mas isso aqui vai dar certo ou não vai? Qual o meu plano de carreira aqui? Não tem. Eu tenho um ambiente maravilhoso, mas eu tenho um ambiente enorme de incertezas (Trabalhadora 2).

Coloca-se em questão a estrutura mesmo do navio: até que ponto ele é capaz de resistir, de não afundar? O risco é tão reconhecido pelos gestores que foi muito comum, durante as entrevistas, eles se referirem às suas empresas como “projetos”. Ora, navegar em um “projeto” é realmente um risco e uma aposta, e a possibilidade de ganho, ínfima, como afirmado pelo Gestor 1: “A chance de uma *startup* dar certo é muito pequena, é de uma em mil. Então sejamos sinceros, a probabilidade de eu estar nas 999 que não deram certo é muito maior”.

Por causa do ambiente de incertezas, as *startups* devem estar sempre dispostas

a pivotar, outro jargão da área, que significa “girar em outra direção e testar novas hipóteses, mas mantendo sua base para não perder a posição já conquistada” (GITAHY, 2016b).

Até que a empresa se estabeleça e passe a dar retorno (quando deixa de ser uma *startup*), ela precisa de investimento, não apenas de bancos ou instituições financeiras, mas principalmente de parceiros, profissionais altamente qualificados e experientes, com vivências prévias de empreendedorismo (STARTUPS, 2016). Por conta dessas características, o investimento vai além do aspecto monetário, tais parceiros atuam também com mentoria, programas de aceleração e estabelecimento de *networking*, e buscam os novos empreendedores e empresas em universidades, incubadoras e escolas de negócios. São conhecidos no meio como investidores-anjos.

3 | O VALE DO SILÍCIO COMO PARADIGMA

O maior ecossistema de *startups* do mundo encontra-se na região conhecida como Vale do Silício, situada no estado da Califórnia, nos Estados Unidos. O ecossistema consiste no ambiente que envolve as universidades, as aceleradoras e incubadoras, a comunidade de investidores, a legislação e incentivos para o empreendimento. Atualmente, as sedes das maiores e mais lucrativas empresas de tecnologia estão em cidades como Palo Alto, Santa Clara e São José. A maioria delas teve início com a expansão da internet, e sobreviveram ao estouro da bolha.

Google, Apple, Facebook, HP, Intel, eBay e Yahoo! são apenas alguns exemplos das que estão listadas pela revista Fortune dentro das 1000 maiores empresas do mundo (DEMPSEY, 2015). Elas servem de modelo e referência para os empreendedores de tecnologia em relação aos produtos e serviços desenvolvidos e também às práticas de gestão. Na sede da *startup* visitada para esta pesquisa, bem como na *coworing* onde atuavam as outras duas, o ambiente também remetia ao cenário das empresas citadas.

No Maranhão, faz poucos anos que começou a se formar um ecossistema de *startups*, com a criação, no final de 2013, da Startup MA – uma associação sem fins lucrativos que busca aproximar academia, mercado e governo, para incentivar as *startups* locais – e a promoção de eventos como o Startup Weekend, que já ocorre em mais de 50 países (STARTUP, 2016).

Os gestores entrevistados foram unânimes em afirmar que o ecossistema maranhense ainda é embrionário, com muitas ideias interessantes, mas ainda poucos negócios efetivos, ou seja, produtos ou serviços comercializáveis e uma quantidade significativa de clientes. Mostraram-se esperançosos quanto aos próximos anos, acreditando que as empresas começarão a ter retorno.

O perfil dos empreendedores nas *startups* também se assemelha muito ao profissional imerso na cultura do *management* (GAULEJAC, 2007). São listados

os “traços de personalidade” exigidos: Ambiciosos; Apaixonados por empreender; Atirados, “caras de pau”, sem nenhum senso de hierarquia; Colaborativos, acostumados a trabalhar em grupo; Criam empresas para vender (em lotes de ações, ou toda a empresa); Destemidos, sem medo da crise, quase ingênuos (STARTUPS, 2016).

Os requisitos vão muito além daqueles da cultura gerencialista. Blank e Dorf (2012) utilizam a teoria do Herói de mil faces, do estudioso norte-americano Joseph Campbell (1995), para estabelecer o perfil dos empreendedores de sucesso. Segundo Campbell, o mito do herói é um padrão recorrente encontrado em várias culturas e religiões. Sua jornada inicia com um chamado e uma série de obstáculos se interpõem ao longo do caminho, em busca de um final incerto.

A jornada do herói é uma maneira adequada para pensar as startups. [...] Para ter êxito, eles [empreendedores fundadores] devem abandonar o status quo, recrutar um time que compartilhe sua visão, e juntos desbravar um novo caminho, envolto em incerteza, medo e dúvida. Obstáculos, dificuldades e um desastre em potencial se mostram à frente, e sua jornada para o sucesso põe à prova mais do que os recursos financeiros – testa sua energia, agilidade e coragem (BLANK; DORF, 2012, p. xxi, tradução nossa).

Vale ressaltar que Campbell (1995) coloca como uma etapa fundamental da jornada do herói – não citada por Blank e Dorf – a queda, ou morte, quando ele sucumbe às provações e desfalece, para só então retornar fortalecido e vitorioso. O Gestor 1 ilustra a identificação com uma figura heroica, bem como com o processo de morte:

Eu me baseio muito na vida do... eu penso muito na vida do Ayrton Senna. Ele era um excelente piloto, mas enquanto ele não tinha um carro bom na mão, ele não conseguia ser campeão. E morreu porque queria ter um carro bom na mão, saiu da McLaren pra ir pra Williams, e morreu por causa disso. Morreu correndo atrás de um carro bom. Então é mais ou menos isso, espero não morrer procurando um carro bom (Gestor 1).

É bastante ilustrativa a identificação com um atleta, não com outro empreendedor. E um atleta com aura sobre-humana, que faleceu relativamente jovem, aos trinta e quatro anos, no auge de sua carreira, o que, dentre outras razões, consolidou a figura de ídolo, ou seja, de objeto de veneração, como uma divindade. Mas o mais impactante é a consciência do entrevistado de que, caso queira o mesmo destino de sucesso, precisa passar pela mesma etapa, de morrer à procura de um “carro bom”, mesmo que afirme isso negando. Anteriormente, ao elencar os critérios de seleção para sua equipe, ele citou apresentar para eles o seu propósito e afirmar que “existe para isso” e que “vai morrer por isso”.

Fica evidente o fato de como as *startups* são uma atualização da acumulação flexível, levando ao extremo suas características, potencializadas pela tecnologia e velocidade de informação e comunicação, sem falar no ambiente de extrema insegurança e incerteza.

As ameaças para a saúde e bem-estar do trabalhador nesse contexto serão

incrementados na mesma proporção, como será analisado em seguida, na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. Para tanto, serão considerados a organização do trabalho e o uso de estratégias defensivas para suportar o sofrimento advindo de tal organização. Será verificada então a possibilidade de ressignificação do sofrimento e da sua destinação favorável, ou o risco de adoecimento.

4 | PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO NO CONTEXTO DAS *STARTUPS*

De acordo com Dejours (2004), o sofrimento é inerente ao trabalho, advindo tanto dos aspectos físicos envolvidos quanto do ponto de vista psicológico: as pressões pelo cumprimento de prazos e metas, a competição, o medo do desemprego.

Os aspectos físicos citados dizem respeito às condições de trabalho. O outro tipo de pressão refere-se à organização do trabalho, que significa a divisão das tarefas, ritmos e procedimentos e a divisão dos homens, ou seja, níveis de responsabilidade, hierarquia e controle. (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1993). A organização do trabalho está diretamente relacionada à possibilidade ou não de ressignificação do sofrimento e, portanto, de alcance do prazer e da saúde no trabalho.

A principal fonte de sofrimento é a discrepância entre o que a empresa espera dos trabalhadores (trabalho prescrito) e aquilo que se apresenta na realidade cotidiana (trabalho real). As regras e manuais nem sempre dão conta das contradições e imperfeições (real do trabalho) que comparecem na prática (DEJOURS, 2009).

O Trabalhador 1 ilustra com clareza esse paradoxo entre a prescrição (no caso, o tutorial, o passo-a-passo do que precisa fazer) e os resultados inesperados: “Essa área é uma área de muita resiliência, de você ler, faz tudo... pra você, você tá fazendo tudo igual, mas dá errado. Você tá fazendo igual no tutorial, mas dá errado. Então você não entende, às vezes, por quê” (Trabalhador 1).

O verdadeiro trabalho então só é realizado quando se quebram as normas, pelo uso do que se denomina de inteligência prática (MENDES; FACAS, 2010). O seguimento à risca das regras levaria à paralisação e ao colapso da operação.

A ausência de regras, por outro lado, não seria o cenário ideal. Sem a prescrição, sem os procedimentos, seriam frequentes os erros, retrabalhos, dificuldades de comunicação e conflitos. Elas têm sim sua importância, o problema está na rigidez em que se exige o seu cumprimento e observância. A liberdade e flexibilidade que se tem para transgredir as regras estão diretamente relacionadas à possibilidade de satisfação. Assim, uma organização do trabalho flexível, que dá espaço para a criatividade e estimula a inovação e o uso da inteligência dos trabalhadores, seria o mais favorável à saúde. Como já discutido, esse parece ser o perfil predominante nas organizações atuais, inclusive nas *startups*.

No entanto, como aponta Seligmann-Silva (2011, p. 170), “Nessas novas situações de trabalho, o mal-estar e as tensões já não decorrem do autoritarismo

e da intimidação claramente expressos pelas chefias, mas, sim, de um conjunto de aspectos vinculados à ‘nova’ organização do trabalho”.

A ideologia da excelência está de tal forma difundida e interiorizada que não é sequer questionada. Além do assédio moral frequente em várias empresas, outras formas de violência no ambiente profissional tornaram-se corriqueiras (SELIGMANN-SILVA, 2011). Aqueles que não suportam e adoecem são rotulados de fracos e são excluídos pela organização, pelos superiores, pares, subordinados e até por eles mesmos, numa autoacusação que pode levar a uma série de transtornos.

Quando questionado se o trabalho interferia na sua saúde e bem-estar, o Gestor 4 relacionou a pressão por resultados com a ansiedade decorrente, mas colocou a responsabilidade sobre si:

Interfere. Se eu dissesse que não, estaria mentindo. Interfere justamente com essa questão da ansiedade. A gente aqui tem muita pressão, e aí eu, pelo menos, sou uma pessoa que me pressiono bastante, e acabo tendo esses problemas de ansiedade. Às vezes eu não consigo dormir, às vezes eu tenho problema pra acordar muito cedo [...]. Então, principalmente essa questão da ansiedade, pode atrapalhar muito (Gestor 4).

Se antes o controle se dava através da coerção sobre o corpo, os movimentos, ou mesmo sobre a conduta social e familiar, agora, com o engajamento da subjetividade, o controle funciona pela sedução, é interiorizado e, portanto, o adoecimento não ocorre mais diretamente sobre o corpo, na forma de lesões ou contaminações. Os agravos serão principalmente psíquicos, com reflexos sobre o corpo (GAULEJAC, 2007).

Voltando a se referir à ansiedade, o Gestor 4 enumera vários aspectos externos que podem ser responsáveis por ela, mas novamente interioriza os conflitos e assume apenas para si a responsabilidade pelo manejo das consequências:

Às vezes a gente fica frustrado com o resultado que não vem rápido, com o comprometimento da equipe, com decepções do tipo, falta de comunicação, ou às vezes minha relação com os sócios, às vezes pode causar um pouco de decepção também; a cobrança [...]. Momentos que você acaba sendo vencido pela ansiedade, que você acaba ficando sem foco, e que você precisa se juntar de novo, pensar melhor, e voltar no outro dia para poder vencer. Pra mim, a parte mais difícil é quando a ansiedade bate, quando o problema vem, e a gente acaba dando uma travada (Gestor 4).

Dentro do referencial da Psicodinâmica do Trabalho, esse sofrimento todo não se transforma em adoecimento e incapacitação porque os trabalhadores lançam mão de recursos psíquicos inconscientes denominados estratégias defensivas, que serão discutidos a seguir.

5 | A NATURALIZAÇÃO E A EUFEMIZAÇÃO DO SOFRIMENTO: O USO DE ESTRATÉGIAS DEFENSIVAS

Para dar conta das tarefas e não sucumbir ao sofrimento, os trabalhadores desenvolvem estratégias defensivas, semelhantes aos mecanismos de defesa descritos por Freud, porém não com a mesma função (MORAES, 2013).

Os principais elementos constituintes das estratégias defensivas, de acordo com Ferreira e Mendes (2003), são a negação e a racionalização. Além dos exemplos já citados, onde os participantes minimizam o sofrimento e a sobrecarga de trabalho, negam o efeito provocado pelo ambiente de incertezas contrapondo-as ao bom relacionamento e uma suposta liberdade, as estratégias defensivas comparecem nas falas dos entrevistados em vários outros momentos. Por exemplo, quando relacionam a interferência do trabalho no tempo disponível para a família e a vida social, bem como sobre os cuidados com a saúde. Os gestores são unânimes em afirmar que isso já foi um problema, mas que aprenderam a lidar com ele, e a se organizar melhor, priorizando as questões pessoais:

Assim, depende do período. Tem períodos, como eu te disse, que exigem. Por exemplo, eu tô entregando um produto da [*startup*], a gente vai lançar, a gente vai participar de um evento, e eu tô com coisas da consultoria pra entregar. Então, nesses dias, você aumenta a demanda. Mas hoje não tem mais. Sabe por quê? Porque eu descobri que você entrega quase a mesma coisa. Só se realmente eu precisar muito, muito, muito. (Gestor 1).

O entrevistado acaba deixando claro como a demanda excessiva prejudica suas relações e sua saúde, mesmo tentando negar esse fato, e revela uma outra forma de defesa, no sentido de se adaptar à situação, já prevendo as consequências, e se prevenindo diante de possíveis insucessos:

Eu tento fazer o possível para que isso não afete a minha rotina na minha casa. Tento realmente cultivar um casamento muito salutar, mas isso acaba afetando. O nível de estresse aumenta, o nível de tensão aumenta, tanto durante o período que você tá tentando fazer dar certo, como depois quando não deu certo, o estímulo diminui e tal. Então isso afetou. É claro que a primeira vez que isso aconteceu que foi em abril, vamos dizer assim, foi um nível de estresse. Na segunda, já administrei melhor. Na terceira, que foi agora no final do ano, eu já tava meio craque nisso [...]. “Vou trabalhar intensamente, mas pode ser que não dê certo”. (Gestor 1).

Outro ponto em que se percebe claramente a racionalização é nas explicações que os entrevistados deram para a dificuldade em ter um retorno financeiro, apesar de toda a dedicação exigida. Com efeito, de acordo com as informações prestadas no questionário socioeconômico, nenhum dos entrevistados consegue uma renda mensal acima de R\$ 1.500,00 apenas com o trabalho na *startup*. A principal fonte de renda é sempre outra atividade ou apoio familiar:

Um empreendedor de sucesso, na minha opinião, é a pessoa que faz o que ela gosta, Não importa se ela a fatura dez mil ou um milhão. Se ela tá feliz com aquilo que ela faz, se aquela é a vida que ela quis para ela, se ela escolheu aquilo, se ela acha que que ela nasceu para fazer aquilo, eu acho que a satisfação pessoal vai muito além do dinheiro (Gestor 4).

As defesas podem manter o equilíbrio por um tempo, mas quando usadas com muita frequência ou intensidade, dão lugar ao adoecimento (FERREIRA; MENDES, 2003).

Dejours e Abdoucheli (1993, p. 127) relatam que, nas pesquisas realizadas, um fato curioso e aparentemente paradoxal foi a percepção de estratégias de defesa “construídas, organizadas e gerenciadas coletivamente [grifo dos autores]”. O paradoxo residiria no fato de que o sofrimento só pode ser individual, vivenciado por um sujeito com uma história singular e, principalmente, manifestado no corpo. Na verdade, as estratégias funcionam como regras partilhadas e mantidas em consenso, com o mesmo objetivo de suportar o sofrimento gerado pela organização do trabalho. Da mesma forma que as estratégias individuais, elas acabam negando e justificando esse sofrimento. O risco, quando isso se opera coletivamente, é o da defesa tornar-se um fim em si mesma, e o sofrimento ser percebido não como decorrente das contradições do trabalho, mas como um enfraquecimento da estratégia defensiva. Nesse caso, ela passa a ser uma ideologia defensiva. Aqueles que se opõem a ela, acabam por ser excluídos do grupo, pois atentariam contra sua homogeneidade e estabilidade, e estarão, assim, passíveis de tornar-se vítimas da violência deste grupo.

Algumas situações relatadas servem para exemplificar o uso das estratégias coletivas nas empresas pesquisadas. A mais evidente é o reconhecimento de que o ambiente das *startups* é calcado sobre a incerteza e a consequente exigência de que todos os envolvidos sejam abertos e adaptáveis às mudanças. Outro ponto comum citado pelos entrevistados é o apreço pelo desafio. O fato de ser posto à prova constantemente não é visto como motivo de preocupação ou insegurança, mas assimilado e louvado como uma qualidade. A própria necessidade de afirmação constante de tal predicado impressiona. As próprias defesas individuais elencadas são tão comuns que podem ser consideradas estratégias coletivas, como a crença de que aprenderam a administrar o próprio tempo e a redução da importância do retorno financeiro. Todas essas crenças configuram-se em uma ideologia, mais perversa do que a gerencialista, uma vez que vai além da gestão da vida como um plano de carreira, exige dos seus adeptos atitudes heroicas, e faz até da morte, mesmo que simbólica, um requisito para o sucesso.

6 | A MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA E A RESSIGNIFICAÇÃO DO SOFRIMENTO

As transgressões às prescrições serão sempre julgadas. Se falhar, o sujeito arcará

com as consequências. Caso seu resultado seja satisfatório, haverá reconhecimento e este tem papel fundamental na formação da identidade. Quando bem-sucedida, a quebra das regras possibilitará ao “infrator” identificar-se com seu ofício, denominar-se mecânico, soldador ou mestre-de-obras, por exemplo. O sofrimento será então convertido em prazer e em saúde, não de forma masoquista, mas pela passagem através do desafio do real e da descoberta de soluções (DEJOURS, 2009).

O Gestor 3 relaciona diretamente o reconhecimento com a satisfação e a construção da sua identidade como empreendedor:

A minha maior satisfação pessoal no trabalho é o reconhecimento. A gente vê que quando a pessoa escolhe empreender... reconhecimento das pessoas que você se importa. Porque quando tu tão te importas, pra ti tanto faz, no caminho que tu queres seguir. Mas o teu valor no mercado é o teu reconhecimento, o teu reconhecimento profissional, o teu reconhecimento que o seu trabalho tá mudando a vida das pessoas. (Gestor 3).

O destino positivo, favorável do sofrimento, o uso da inteligência prática e o posterior reconhecimento, são constituintes do processo de mobilização subjetiva. Para que ela ocorra, precisa que exista um coletivo de trabalho, um espaço público onde haja visibilidade, confiança, participação e consenso.

Mendes e Facas (2010) detalham os elementos essenciais do espaço público de discussão. Nele, há contradições, mas que devem ser livremente formuladas e publicamente declaradas. A comunicação deve buscar a compreensão por parte de todos, garantindo a equidade entre os envolvidos. A integração e articulação das diferenças e a valorização das contribuições individuais caracterizam a cooperação, outro elemento fundamental desse espaço.

Apesar de vários relatos dos entrevistados terem enfatizado o clima de descontração e amizade entre os gestores e trabalhadores, não foi possível observar se e como acontece esse espaço público de discussão. O trabalho é normalmente individual e as poucas reuniões programadas são sempre com objetivos bem definidos, de resolver algum problema ou compartilhar ideias e soluções. Há abertura nesse sentido, de acolhimento das propostas mais eficazes, mas não houve indícios da possibilidade de cooperação e de críticas ou questionamentos dos problemas que se apresentam que não sejam os operacionais. Como já ilustrado em várias passagens das falas deles, o que buscam é um engajamento, um alinhamento a tal propósito, e não a abertura para a discussão dos objetivos de cada um.

A mobilização subjetiva é que possibilita o resgate do sentido do trabalho, pela resignificação do sofrimento, possibilitando sua transformação em prazer e garantindo ao sujeito a busca pela saúde. Assim, percebe-se que os entrevistados, apesar do reconhecimento, utilizam-se mais das estratégias de defesa do que da mobilização subjetiva. Mesmo os gestores/empreendedores demonstram dificuldade na resignificação do sofrimento, parecem viver no limite da saúde, e já revelam sinais de agravos, como ansiedade, estresse e desânimo.

Em seguida, será feita uma discussão sobre o significado de saúde para a Psicodinâmica do Trabalho, e como tal desânimo, ou a perda da esperança, podem ser danosos para a manutenção da vitalidade e disposição nesse ambiente de extrema incerteza das *startups*.

7 | A ESPERANÇA NA LUTA INCESSANTE PELA SAÚDE

É importante destacar que falar de saúde, na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, não é a mesma coisa que do ponto de vista do senso comum, ou mesmo da visão biomédica. Nesses contextos, prevalece a noção de saúde de acordo com a definição dada pela Organização Mundial de Saúde: “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não consiste, somente, em uma ausência de doenças ou enfermidades”; definição dada na ata de constituição da Organização, em 1946, em vigor até hoje, como atesta a 48ª edição dos Documentos Básicos, de 2014 (OMS, 2014, p. 1, tradução nossa).

Tal estado mostra-se, além de utópico, arbitrário, pois cada um teria uma definição pessoal do que seria o seu próprio bem-estar. Para a psicodinâmica, a saúde não diz respeito a um estado, no sentido estático e definitivo, mas a um processo em constante transformação e reestruturação, “um objetivo que se remaneja sem cessar. Não é alguma coisa que se tem ou não se tem, mas que se tenta conquistar e se defende, como a liberdade” (DEJOURS; DESSORS; DESRIAX, 1993, p. 104). Mais do que a plena satisfação, ou o alcance do ilusório estado de bem-estar, a saúde está relacionada à esperança, ao desejo: “O que faz as pessoas viverem é o desejo e não só as satisfações. O verdadeiro perigo é quando o desejo não é mais possível” (DEJOURS; DESSORS; DESRIAX, 1993, p. 101). Ao ser questionado sobre a interferência do trabalho em sua saúde, o Gestor 1 relata: “Outra coisa que me desgasta muito é o “não deslanchar”, isso me consome [...]. Isso desgasta, porque como eu trabalho por propósito, então eu crio toda uma esperança e uma expectativa em cima daquilo, e isso realmente desgasta bastante” (Gestor 1).

Esses elementos (esperança, expectativa, envolvimento emocional) têm de fato um peso muito maior do que o dinheiro, e a sua deterioração é mais perigosa do que a falta material: “É fácil perceber que o que mobiliza a inteligência e o zelo individuais e coletivos, não é propriamente a dimensão material da retribuição, mas a dimensão simbólica” (DEJOURS, 2009, p. 52). A falta da esperança, não o cansaço físico, é o verdadeiro motivo de desgaste.

Canguilhem (2009) entendia, já na primeira metade do século XX, a noção de saúde como algo dinâmico, o ser saudável como aberto a mudanças, com a possibilidade de cair doente e se restabelecer, de instituir normas além do normativo, do padrão, ou seja, a saúde deve ser considerada individualmente, a cada momento da vida, e não como comparação a uma média generalizante. De maneira oposta, a

doença seria o estado conservador, pois impediria a transformação, a superação e a adaptação a novas situações.

Dejours (2004) coloca que toda organização do trabalho é desestabilizadora da saúde, por ser necessariamente geradora de sofrimento. O que varia é a abertura para que o sofrimento possa ser convertido em prazer e saúde, ainda que nunca de forma definitiva.

Quando, apesar de todas as tentativas do sujeito para adequação da organização do trabalho ao seu desejo, as estratégias de defesa se esgotam, a frustração, o medo e um sentimento de impotência se apoderam, o sofrimento torna-se patológico, pois leva a um desequilíbrio, uma descompensação, ao adoecimento. Por outro lado, se o sofrimento ocasionado pelo confronto com o real puder ser transformado em criatividade, a identidade é beneficiada e o trabalho torna-se um mediador para a saúde. É o sofrimento criativo (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1993).

De qualquer forma, em se tratando de saúde mental, ou simplesmente de saúde, o trabalho (ou a falta dele) jamais é neutro. Dada sua centralidade, ele tem importância essencial na vida e nas relações. A forma como se organiza é também determinante para a ressignificação do sofrimento. Contudo, qualquer que seja a forma de organização do trabalho, ela trará consigo uma ideologia e será recheada de contradições, que não podem ser desconsideradas em qualquer análise de um contexto laboral sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho.

8 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho em *startups* amplia as contradições próprias do modo toyotista de produção: ao mesmo tempo em que flexibiliza as condições de trabalho e possibilita maior autonomia e uso da criatividade dos trabalhadores, passa a controlar suas subjetividades e exige deles um perfil quase impossível de ser alcançado. A precarização própria da flexibilização é também intensificada. Os vínculos são cada vez mais instáveis, e estabelece-se uma relação de aposta, na qual a probabilidade de ganho para os competidores é mínima. Aqueles que aceitam o desafio e partem em busca desse sonho precisam estar munidos não apenas de coragem, mas de qualidades extraordinárias. Impõem-se aos apostadores contornos heroicos, habilidades sobre-humanas e destemor diante do inesperado.

Assim, através da análise das atividades e da organização do trabalho de *startups* ludovicenses, constatou-se a fragilização dos vínculos entre trabalhadores e empresas, de forma mais intensa do que a terceirização. A falsa liberdade propagandeada como o maior benefício advindo do trabalho remoto ou do *home office* revelou-se uma máscara para a disponibilidade integral, a vigilância constante e a prontidão permanente.

Percebeu-se também a necessidade de uma doação irrestrita, um envolvimento e uma entrega sem reservas. Engajamento, alinhamento com o propósito e adesão à

missão são alguns dos termos utilizados para representar tal entrega. O envolvimento precisa ser completo, não apenas a doação do tempo e da energia, mas também dos próprios sonhos, objetivos, expectativas e esperanças.

Ficaram evidentes nos relatos dos entrevistados as consequências desastrosas do ambiente de indefinição no qual as *startups* estão inseridas. Sensações de insegurança, dúvida e medo estão diretamente ligadas a frustração, desgaste e desânimo. E se a incerteza é um fato mesmo em contextos prósperos como o norte-americano, a realidade maranhense é ainda mais imprevisível. O ecossistema de *startups* aqui é extremamente frágil, os riscos do investimento são maiores e as chances de sucesso, menores, o que potencializa as exigências para os empreendedores e trabalhadores.

Diante do cenário exposto, identificou-se o uso frequente de estratégias defensivas pelos participantes. Tais defesas, por serem tão comuns, podem ser consideradas também como estratégias coletivas, pois partilhadas pelo grupo, e pode-se concluir que todas essas estratégias também podem ser consideradas uma ideologia, absorvida e defendida por todos.

Também se observou a ocorrência de prazer e satisfação nesse tipo de trabalho. Entretanto, o recurso às estratégias de defesa, individual ou coletivamente, mostrou-se bem mais comum do que a mobilização subjetiva como destino do sofrimento advindo das condições descritas. Esta constatação é preocupante, dada a dificuldade das defesas em manterem-se por muito tempo. Assim, já se avistam sinais claros de deterioração da saúde dos entrevistados, não necessariamente em termos de danos físicos, mas, o que é pior, prejuízos à saúde mental.

A frustração foi apontada repetidamente como um obstáculo, por vezes creditado a outros, “evitar a frustração da equipe”, mas também reconhecido como um problema pessoal: “nesse momento de frustração...”. Além dela, também foram citados a ansiedade, o desânimo e o estresse.

O comprometimento da motivação é fator mais prejudicial à saúde, de acordo com a visão desta como algo dinâmico. A falta de vontade ou de forças para continuar é mais perigosa do que as feridas provocadas pelas barreiras que bloqueiam o caminho. Infelizmente, os obstáculos e desafios colocados pelas atuais configurações do trabalho atacam sobretudo os ânimos e investem sobre o vigor e a disposição para seguir adiante.

Startups são vendidas como a última moda do empreendedorismo e do trabalho no mundo digital, e talvez o sejam, mas o valor a ser pago para estar atualizado é a degradação da saúde e das relações. Os efeitos de viver num ambiente cercado de incerteza e insegurança são gravíssimos, e a recompensa é, quase sempre, apenas ilusória.

REFERÊNCIAS

10 TRUQUES que os casinos usam nos seus clientes. Disponível em: <https://vivaposta.pt/10-truques->

casinos-usam-nos-seus-clientes/>. Acesso em: 12 abr. 2017.

BIGARELLI, B. **74% das startups brasileiras fecham após cinco anos, diz estudo**. 7 jul. 2016. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Empreendedorismo/noticia/2016/07/74-das-startups-brasileiras-fecham-apos-cinco-anos-diz-estudo.html>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

BLANK, S.; DORF, B. **The startup owner's manual vol. 1: the step-by-step guide for building a great company** (English Edition). Pescadero: K & S Ranch, 2012. E-Book. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/gp/product/B009UMTMKS/ref=oh_aui_d_detailpage_o00_?ie=UTF8&psc=1>. Acesso em: 21 jul. 2016.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. 6. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.

CAMPBELL, J. **O herói de mil faces**. 11. ed. São Paulo: Pensamento, 1995.

DEJOURS, C. Addendum – da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004. p. 47-104.

_____. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. **Revista CULT**, São Paulo, v. 139, n. 12, 2009, p. 49-53. Disponível em: <<http://revistacult.uol.com.br/home/2010/03/reencantar-o-trabalho/>>. Acesso em: 22 maio 2016.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise do prazer, sofrimento e trabalho**. 15. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014, p. 119-145.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, n. 33, maio/jun. 1993. p. 98-104.

DEMPSEY, C. **Fortune 1000 Companies List for 2015**. 2015. Disponível em: <<https://www.geolounge.com/fortune-1000-companies-list-for-2015/>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

FAIRCLOUGH, N. **Discurso e mudança social**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: LPA, 2003.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida: Idéias & Letras, 2007.

GIBRÁ, E. A Euforia da Internet está de Volta. Web 2.0 Desmistificada. **SINAIS - Revista Eletrônica – Ciências Sociais**. Vitória: CCHN, UFES, n. 06, v.1, Dezembro. 2009. p. 179-208. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufes.br/sinais/article/view/2757>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

GITAHY, Y. **O que é uma startup?** 2016(a). Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/o-que-e-uma-startup,616913074c0a3410VgnVCM1000003b74010aRCRD>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

_____. **Por que você deve pivotar sua startup?** 2016(b). Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/por-que-voce-deve-pivotar-sua-startup,b5192bf060b93410VgnVCM1000003b74010aRCRD>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

MENDES, A. M.; FACAS, E. P. Transgressão do trabalho prescrito como estratégia para transformar o sofrimento: estudo da inteligência prática. In: MENDES, A. M. et. al. **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 78-92.

MORAES, R. D. Estratégias defensivas. In: VIEIRA, F. de O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Orgs.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 153-157.

OMS (Organización Mundial de la Salud). **Documentos básicos**: Con las modificaciones adoptadas hasta el 31 de diciembre de 2014. 48. ed. Disponível em: <<http://www.who.int/about/mission/es/>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

RIES, E. **A startup enxuta**: como os empreendedores atuais utilizam a inovação contínua para criar empresas extremamente bem-sucedidas. São Paulo: Lua de Papel, 2012.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, E. P.; HELOANI, R.. Aspectos teóricos e metodológicos da pesquisa em saúde mental e trabalho: reflexões a partir de uma análise comparativa do estresse em jornalistas e guardas municipais. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, 2007, v. 10, n. 1, p. 105-120.

STARTUP Weekend São Luís - Maio 2016. Disponível em: < https://www.sympla.com.br/startup-weekend-sao-luis---maio-2016__60545>. Acesso em: 20 jul. 2016.

STARTUPS do setor de serviços são as que mais atraem investidores. 26 fev. 2016. Disponível em: <<http://www.sp.agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/SP/startups-do-setor-de-servicos-sao-as-que-mais-atraem-investidores,a0a05bb4dba13510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 19 jul. 2016.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-064-3

