

UNIVERSIDADE PAULISTA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO

A ABORDAGEM DO SOFRIMENTO PSÍQUICO NAS
REVISTAS EXAME, VOCÊ S/A E VOCÊ RH: dimensões
simbólicas das dores emocionais no ambiente de trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Paulista – UNIP, para a obtenção do título de Mestre em Comunicação.

RAFAEL RODRIGUES DE SOUZA

SÃO PAULO
2022

UNIVERSIDADE PAULISTA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO

A ABORDAGEM DO SOFRIMENTO PSÍQUICO NAS
REVISTAS EXAME, VOCÊ S/A E VOCÊ RH: dimensões
simbólicas das dores emocionais no ambiente de trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Paulista – UNIP, para a obtenção do título de Mestre em Comunicação.

Orientadora: Profa. Dra. Malena Segura Contrera

RAFAEL RODRIGUES DE SOUZA

SÃO PAULO
2022

Souza, Rafael Rodrigues de.

A abordagem do sofrimento psíquico nas revistas Exame, Você S/A e Você RH: dimensões simbólicas das dores emocionais no ambiente de trabalho / Rafael Rodrigues de Souza. - 2022.

139 f. : il. color

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Paulista, São Paulo, 2022.

Área de concentração: Contribuições da Mídia para a Interação entre Grupos Sociais..

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Malena Segura Contrera.

1. Imaginário. 2. Mídia impressa. 3. Revistas de negócios. 4. Sofrimento psíquico no ambiente de trabalho I. Contrera, Malena Segura (orientadora). II. Título.

RAFAEL RODRIGUES DE SOUZA

**A ABORDAGEM DO SOFRIMENTO PSÍQUICO NAS
REVISTAS EXAME, VOCÊ S/A E VOCÊ RH: dimensões
simbólicas das dores emocionais no ambiente de trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Paulista – UNIP, para a obtenção do título de Mestre em Comunicação.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Malena Segura Contrera
Universidade Paulista UNIP-SP

Prof. Dr. Jorge Miklos
Universidade Paulista UNIP-SP

Prof. Dr. Rudimar Baldissera
Universidade Federal do Rio Grande do Sul UFRGS

DEDICATÓRIA

Conheço pouco da vida do aviador e inventor brasileiro Alberto Santos Dumont, mas as versões mais populares de sua vida e morte sugerem que ele teria se decepcionado com o mau uso que fizeram de seus inventos e, até mesmo, guardaria uma certa frustração por não ter sido reconhecido em vida. Sem compromisso com a verdade histórica e literal, fico com esta versão simbólica de sua biografia, pois quantos de nós não nos frustramos por não conseguirmos dar “voz”, “espaço”, sentido e significado aos nossos “inventos”? Pior, construímos sentidos, significados e valores baseados em uma mídia que visa essencialmente a audiência (e não a informação), nos levando a um lugar árido, literalizante, que proporciona, antagonicamente, uma vida sem sentido, com conseqüente sofrimento psíquico.

Dedico este trabalho especialmente aos meus pais, Edna e Ademar, e aos meus avós, *in memoriam*, vó Nena, vô Tônho, vô Zeca, e, chegando aos 90, vó Tineta, pois todos, de alguma forma, me proporcionaram e me outorgaram a possibilidade de experimentar meu mundo imaginal, de maneira que eu pudesse levar meus “inventos” para o mundo externo, ansiando que estes pudessem tocar positivamente em algum nível a vida de outras pessoas, tal como o “meu” Santos Dumont simbólico deseja. Penso que esta dissertação que apresento possa ser parte disso.

Dedico a todos e todas que desejam reimaginar e reinventar a própria vida.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, pela confiança e incentivo de sempre.

À minha companheira, Cláudia Brandão, pela paciência de aceitar minhas horas de leituras, escritas e divagações acerca do mundo imaginal.

Às minhas irmãs, ambas mais velhas, que desde sempre (pelo bem ou pelo mal) me exortaram a ir para a vida, “mordê-la”, e fazer dela um palco digno de ser ocupado.

Aos meus Analistas Junguianos: Cecília França, que, entre idas e vindas, estive comigo de 2010 a 2016, me proporcionando confrontos simbólicos que eu jamais faria sem a ajuda dela, além do seu incentivo para que eu me tornasse um Analista Junguiano; Waldemar Magaldi Filho, comigo de 2017 até os dias atuais, e que a cada momento me ajuda a desconstruir uma persona rígida, ampliando minha forma de ler, reconhecer e ressignificar meu mundo imaginal e externo, de maneira a buscar um sentido maior na vida, que é servir ao *Self*.

Às minhas supervisoras junguianas didáticas, Lilian Wurzba e Cristina Guarnieri, por refinar a cada encontro a minha escuta e minha capacidade analítica.

À minha orientadora Malena Segura Contrera, que, como costumo dizer a todos que me perguntam, jamais me deixou desorientado, sendo cirúrgica a cada recomendação de escrita, leitura ou na forma de interpretar os fenômenos que investigamos juntos.

Ao Instituto Junguiano de Ensino e Pesquisa (IJEP), lugar que leciono, que me apresenta legitimamente a obra junguiana, que me concedeu a honra de ser um de seus Membros Analistas Junguianos e que tem como coordenadora pedagógica a Profa. Simone Magaldi, que foi a “psicompomo” para este mestrado, isto é, ela me conduziu até ele.

À Coordenação de Aperfeiçoamento Pessoal de Nível Superior (CAPES), pelo suporte que me foi oferecido com a bolsa PROSUP.

À nossa Fifi.

Aos companheiros de jornada, Zé e Léo.

Ao maior pensador da psique humana de todos os tempos: Carl Gustav Jung.

Aos meus amigos, porque uma vida sem amizades não faria sentido algum.

*Vamos chamar nossos amigos
A gente faz uma [churrascada]
Esquece um pouco do trabalho
E fica de bate papo
Temos a semana inteira pela frente
Você me conta como foi seu dia
E a gente diz um pro outro
Estou com sono, vamos dormir*

(Renato Russo em "O mundo anda tão complicado")

RESUMO

Com o crescente interesse da mídia impressa especializada em carreiras e negócios na temática do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, como observado nas revistas hegemônicas do segmento, tal fenômeno, antes reservado à análise crítica de autores especializados, passou a ser apresentado ao grande público pelo viés mercadológico. Visando compreender esta temática simbolicamente, à luz das ciências do imaginário, selecionamos as revistas Exame, Você S/A e Você RH para investigarmos reportagens publicadas no período de um ano, entre junho de 2019 e maio de 2020, que versassem sobre o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho. Considerando o *corpus* e o tema proposto, nosso problema foi: como o sofrimento psíquico é simbolicamente representado nas revistas selecionadas voltadas especificamente ao mundo corporativo? Nossa hipótese é de que enquanto alguns aspectos do sofrimento são extasiados outros são omitidos, revelando a redução simbólica do fenômeno, de forma que o conteúdo publicado esteja essencialmente ligado às ideias mercadológicas de aumento da produtividade e/ou do lucro, descartando o aspecto da totalidade simbólica e humana incluídas na questão. Dezenove matérias foram escrutinadas e criticadas no primeiro capítulo, para que no segundo capítulo evidenciássemos os exageros e as omissões, terminando com uma análise mítico-arquetípica do mitema do sofrimento, dividido em cinco categorias tidas como as ações “responsáveis” por diminuir ou resolver o problema, segundo as revistas. A temática dos martírios míticos gregos de Tântalo, Íxion, Prometeu, Sísifo e Danaides foi essencial para a nossa análise simbólica do sofrimento. Nossas conclusões apontam que, diferentemente de tomar o problema como algo a ser resolvido pragmaticamente, do ponto de vista mercadológico, como é o defendido indiretamente pelas revistas, é fundamental entendê-lo simbolicamente, pois isto revela que ele não é um problema em si, senão o sintoma de algo que vai mal na sociedade. Nossa pesquisa se fundamenta na leitura do imaginário proposta por Edgar Morin, Gilbert Durand e Malena Contrera, além de autores do campo da psicologia analítica, como Carl Gustav Jung, James Hillman e Verena Kast, assim como pesquisadores da área da sociologia do trabalho, tais como Christophe Dejours, Dietmar Kamper, André Gorz e Byung-Chul Han.

Palavras-chave: Imaginário. Mídia impressa. Revistas de negócios. Sofrimento psíquico no ambiente de trabalho.

ABSTRACT

With the increasing interest of the printed media specialized in careers and business about the theme of psychological suffering in the work environment, as observed in the hegemonic magazines of the segment, that phenomenon, previously reserved to critical analysis by specialized authors, has been presented to a broad audience, regarding a market economy perspective. Looking forward to understand this phenomenon symbolically, according to science of imaginary, we selected the magazines *Exame*, *Você S/A* and *Você RH* to investigate journalistic articles published in the period of one year, between June 2019 and May 2020, which exposed the psychological suffering in the work environment. Considering the *corpus* and the proposed theme, our problem was: how is the psychic suffering symbolically represented in the selected magazines, which are dedicated to corporative interests? Our hypothesis is while some aspects of the suffering are highlighted, others are omitted, revealing the symbolic reduction of the phenomenon, in the way that the published content may be essentially connected to the market economy ideas as productivity and/or profit increasing. Nineteen journalistic reports were scrutinized and criticized in the first chapter, so, in the second chapter, were highlighted the exaggerations and omissions, ending with a mythical-archetypal analysis of the mytheme of suffering divided in five categories considered as the “responsible” actions to minimize or solve the problem, according to the magazines. The theme of Greek mythical martyrdom in the narratives of Tantalus, Ixion, Prometheus, Sisyphus and *Danaides* was essential to our symbolical analysis. Our conclusions point out that, unlike taking the problem as something to be solved pragmatically, in the market economy point of view, as it is indirectly defended by the magazines, it is essential the symbolical understanding of it, since it is not a problem in itself, but a symptom of something that goes wrong in the society. Our research is based on the reading of the imaginary proposed by Edgar Morin, Gilbert Durand and Malena Contrera, as well as authors in the field of analytical psychology, such as Carl Gustav Jung, James Hillman and Verena Kast, and also researchers in the field of sociology of work, such as Christophe Dejours, Dietmar Kamper, André Gorz and Byung-Chul Han.

Keywords: Imaginary. Printed media. Business magazines. Psychic suffering in the work environment.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Capa Você S/A, ed. 230.....	20
Figura 2 - Capa Você RH, ed. 70	20
Figura 3 – Capa Exame, ed. 1155.....	21
Figura 4 – Capa Você RH, ed. 62	30
Figura 5 – Capa Você RH, ed. 63	30
Figura 6 – Capa Você RH, ed. 67	30
Figura 7 – Capa Você S/A, ed. 253.....	30
Figura 8 – Capa Você S/A, ed. 255.....	31
Figura 9 – Capa Você S/A, ed. 259.....	31
Figura 10 – Capa Você S/A, ed. 261.....	31
Figura 11 – Capa Você S/A, ed. 264.....	31
Figura 12 – Capa Exame, ed. 1203.....	33
Figura 13 – Capa Exame, ed. 1206.....	33
Figura 14 – Quadro de avaliação de comportamento protagonista (parte 1 de 2)	35
Figura 15 – Quadro de avaliação de comportamento protagonista (parte 2 de 2)	35
Figura 16 – Quadro sobre o que é ser empático.....	38
Figura 17 – Foto com mulher e excerto de seu depoimento sobre assédio sexual no trabalho, que representa um modelo técnico e estético de se apresentar reportagens desta natureza.....	40
Figura 18 – Digitalização de texto publicado na revista Você S/A, ed. 253, como exemplo de fala de especialista do tema em questão.....	41
Figura 19 – Questionário de autoconhecimento (parte 1 de 2)	42
Figura 20 – Questionário de autoconhecimento (parte 2 de 2)	43
Figura 21 – Quadro sobre o “preço da grosseria” publicado pela revista Você S/A..	44
Figura 22 – Quadro com resultados de pesquisa sobre estresse e ansiedade no ambiente corporativo.....	48
Figura 23 – Exemplo de pessoa que passou pela crise <i>burnout</i>	53
Figura 24 – Primeira página da reportagem sobre a síndrome de <i>burnout</i>	54
Figura 25 – Entrevista com Jeffrey Pfeffer	55
Figura 26 – Excerto do texto digitalizado da reportagem “Vida à distância” (Exame, ed. 1206).....	56

Figura 27 – Exemplo extraído da reportagem “Vida à distância” (Exame, ed. 1206) que contém opções, tais como um manual, para lidar melhor com os desafios do home-office.....	74
Figura 28 – Excertos digitalizados da lista enumerada de ações para se “obter” o autoconhecimento, segundo a matéria “O guia do autoconhecimento” da Você S/A, ed. 255.	75
Figura 29 – Tabela contida na reportagem sobre o <i>burnout</i> da edição 1203 da Exame, listando algumas ações possíveis que, segundo a matéria, podem “solucionar” o problema na empresa.	87

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO 1 – SOFRIMENTO PSÍQUICO NA VOCÊ RH, VOCÊ S/A E EXAME ...	20
1.1 O posicionamento das revistas sobre o sofrimento psíquico.....	21
1.2 Investigações e comentários sobre as matérias selecionadas.....	28
1.2.1 Você RH.....	32
1.2.2 Você S/A	37
1.2.3 Exame.....	51
CAPÍTULO 2 – CONSTRUÇÃO DE SENTIDO E REDUÇÃO SIMBÓLICA	58
2.1 Reduções simbólicas na mídia impressa	72
2.1.1 Um exemplo da redução simbólica no <i>burnout</i>	84
2.1.2 Consequências da redução simbólica.....	89
CAPÍTULO 3 – CATEGORIZAÇÕES SIMBÓLICAS À LUZ DO IMAGINÁRIO	93
3.1 Símbolos do “sujeito do sofrimento”	99
3.1.1 Categoria 1: O indivíduo é quem deve buscar a evitação ou a extinção de seu próprio sofrimento.	102
3.1.2 Categoria 2: É de responsabilidade da liderança cuidar para que esse sofrimento não seja gerado ou, quando gerado, seja eliminado.....	107
3.1.3 Categoria 3: Não deve haver sofrimento no trabalho porque este causa prejuízos financeiros ao negócio.....	110
3.1.4 Categoria 4: Estar curado é ser uma pessoa produtiva, absolutamente adaptada ao mundo externo, travestida da persona ideal para garantir o bom andamento dos negócios.	115
3.1.5 Categoria 5: Uma empresa com funcionários em ausência de sofrimento é mais lucrativa	118
3.2 Uma síntese dos símbolos dos martírios eternos.....	122
CONSIDERAÇÕES FINAIS	129
REFERÊNCIAS	133

INTRODUÇÃO

Questões relacionadas ao sofrimento psíquico no ambiente de trabalho vêm ganhando destaque em publicações não científicas e de longo alcance no Brasil nos últimos anos, sejam estas mídias impressas e/ou digitais (AMÉRICO, 2019; AMÉRICO; LIMA, 2020a, 2020b; BBC NEWS MUNDO, 2020; BOMFIM, 2020; CABRERA, 2019; CARBINATTO, 2022; DOMENICO, 2019a, 2019b, 2019c, 2019d, 2020; ESTEVES, 2020; FILIPPE; BOMFIM, 2020; FUTEMA; BARROS, 2020; MARINO, 2019, 2020; MEIRELLES, 2019; NÓR 2019a, 2019b, 2020; SENDIN, 2016; VEJA, 2019; VIVA BEM UOL, 2019; YOSHIDA *et al.* 2020; e outros). Observamos esta incidência crescente de reportagens que visam descrever e até mesmo levar dicas para amenizar ou reduzir o sofrimento psíquico do público que consome este tipo de conteúdo, em geral profissionais de carreira, de classes sociais A e B. As categorizações de sofrimentos são as mais variadas possíveis, partindo das psicopatologias do trabalho, por exemplo, o *burnout*, ou outros assuntos aproximados, tais como: preconceitos contra minorias nas empresas, relacionamentos laborais abusivos ou assédios morais/sexuais no ambiente de trabalho. Diante disto, observando a repetição do tema nos veículos de comunicação, esta pesquisa se propôs a investigar à luz do imaginário reportagens na mídia impressa que versem, direta ou indiretamente, sobre o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, publicadas nas revistas¹ brasileiras de carreiras e negócios: Exame, Você S/A e Você RH.

A razão de investigar as revistas mencionadas acima se dá porque o seu público-alvo tende a ser aquele que se interessa por assuntos relacionados ao trabalho, carreira profissional, negócios e empreendedorismo, o que nos impele a estudar que tipo de conteúdo tem sido levado a este público quando o investigamos simbolicamente, para além da imagem literal apresentada pelas revistas. Este *corpus* selecionado se refere à principal revista expoente de cada um dos seguintes segmentos: negócios, carreira e recursos humanos, ou seja, a relevância destes veículos no mercado nacional foi considerada fundamental para nossa escolha. A

¹ O acesso às reportagens das revistas Exame foi via exemplares impressos. Para as revistas Você S/A e Você RH foi utilizada a plataforma Go Read, que reproduz digitalmente uma cópia fiel da versão impressa, com o mesmo conteúdo e paginação.

Exame² é veiculada pela Editora Valongo³, enquanto Você S/A⁴ e Você RH⁵ são publicações da Editora Abril. A título de comparação, que revela a relevância dos veículos que selecionamos, as páginas em redes sociais da revista Exame, no segmento de negócios, no dia 14 de setembro de 2020, somava 6,5 milhões de seguidores, se somadas às redes Instagram e Facebook, contra 1,4 milhões de seguidores da concorrente Época Negócios e 187 mil seguidores da Isto é Dinheiro. A Você S/A, no segmento de carreira, tinha 822 mil seguidores, nas mesmas redes e em consulta na mesma data, contra 4.532 seguidores da Revista da Carreira. Por fim, a Você RH, especializada em gestão de pessoas e recursos humanos, possuía 544 mil seguidores nas mesmas redes e na mesma data, contra 73.166 seguidores da revista Melhor. Diante dessas referências, assumiu-se que as revistas escolhidas para a análise seriam as de maior impacto social por atingir mais pessoas.

Deste *corpus* selecionado existem publicações que são quinzenais, mensais e bimestrais. O período escolhido para a nossa análise foi o mesmo para todas, compreendendo um ano, de junho/2019 até maio/2020, data que antecedeu o início de nossa pesquisa. No caso da revista Exame, o período envolveu 24 publicações⁶ que correspondem sequencialmente às edições 1187 até 1210; para a revista Você S/A, o período compreendeu 12 publicações, correspondendo às edições 253 até 264; para a revista Você RH, no período foram publicadas 6 revistas, que correspondem às edições 62 até 67.

Nossa inquietude nasce com a observância da repetição dos temas veiculados nestas revistas, e por constatar inicialmente que a tratativa adotada pelos corpos editoriais das mesmas limitava a exposição do tema a uma perspectiva literalizante, reduzida simbolicamente, de um fenômeno por demais complexo que é o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho.

² Circulação total (impressa e digital) de 65.000 exemplares no Brasil na média de abr. a out/2020. Fonte IVC, conforme descrito no Media Kit de abr/21 da marca Exame adquirido diretamente com a editora pelo e-mail publicidade@exame.com.

³ Até nov/19 a revista Exame era parte integrante da editora Abril. De dez/19 em diante passou a pertencer à holding que controla o banco de investimento BTG Pactual, responsável pela editora Valongo, conforme descrito na edição 1206, de 26/03/2020 da Exame.

⁴ Circulação total (impressa e digital) de 38.515 exemplares no Brasil. Fonte IVC out/19, conforme informado no site: <http://publiabril.abril.com.br/marcas/voce-s-a> (acesso em: 20/10/2020).

⁵ Circulação total (impressa e digital) de 22.523 exemplares no Brasil. Fonte IVC out/19, conforme informado no site: <http://publiabril.abril.com.br/marcas/voce-rh> (acesso em: 20/10/2020).

⁶ Não foi considerada para o *corpus* desta pesquisa a edição especial “Melhores & Maiores da Exame: as 1000 maiores empresas do Brasil” (edição sem número), publicada em set/2019, por ser uma publicação com reportagens fundamentalmente relacionadas à economia, gestão financeira e resultados financeiros de grandes empresas.

A preocupação do campo científico em entender a relação humana com o trabalho é histórica, e diferentemente das reportagens veiculadas nas revistas que possuem caráter essencialmente mercadológico, como podemos notar ao longo desta dissertação, os autores se debruçam em entender especialmente os sentidos sociológico, psicológico e filosófico das relações laborais e econômicas (DEJOURS, 2005, 2006; GORZ, 2005; HAN, 2017, 2021; KAMPER, 1998; PFEFFER, 2019; SENNETT, 2010, 2015, 2020). Trabalhos icônicos como os de Richard Sennett (2010), Dietmar Kamper (1998) e Christophe Dejours (2006) trazem luz ao tema, evidenciando todo o ecossistema que deve ser abarcado quando se pretende compreender os aspectos simbólicos e sociais envolvidos nas atividades de trabalho.

Na obra *A corrosão do caráter* (SENNETT, 2010) são apresentadas diversas situações em que indivíduos são reduzidos a uma determinada funcionalidade, ou espécie de aparelho, como também menciona Vilém Flusser (2002), compondo uma grande máquina laboral, sem qualquer consideração pelas subjetividades e simbolismos atinentes ao trabalho. Em reflexão, de certo modo semelhante, Kamper (1998) explica de maneira clara como o trabalho vem buscando colocar o ser humano como um objeto manipulável, em prol dos desejos capitalistas. Dejours (2006) amplia o debate trazendo a perspectiva psicanalítica de como o ambiente de trabalho e sua interação com o indivíduo culminam em resultados que podem ser muito danosos para a saúde mental e para o bem-estar social das pessoas. Por fim, em trabalho mais recente, Byung-Chul Han (2017) reflete sobre as produções de sentido e o papel do sujeito nas relações contemporâneas com o trabalho, colocando o *burnout* não na categoria exclusiva de “patologia”, mas como um sintoma de uma sociedade adoecida. Entretanto, a lacuna que observamos nesta área é a pouca produção de pesquisas sobre o tema na perspectiva simbólica, à luz das ciências do imaginário. Adicionado a isto, temos poucas produções que investigam essas revistas, que são formadoras de opinião e formadoras da “realidade” (CONTRERA, 2002). Entendemos que isso justifica nossa incursão investigativa, que encontra eco em pesquisas de caráter semelhante, mas com vieses sutilmente diferentes dos nossos. Em artigo publicado por Coelho e Oliveira (2018), é apresentado um recorte empírico seguido de análise qualitativa em duas reportagens publicadas na revista Exame sobre as práticas sociais produtoras de sentido no trabalho, contemplando a representação do medo e do senso de produtividade que as matérias analisadas expõem, mas sem aprofundamento à luz das teorias do imaginário e compreensão simbólica, – que é o

objetivado em nossa pesquisa – mas ainda assim o estudo dos autores dialoga em algum nível com os nossos almejos. Adicionalmente, há uma publicação de 2020 que analisa matérias veiculadas na revista Exame que abordam o uso do Budismo no ambiente de trabalho (CUNHA; BERGMANN; RODRIGUES, 2020). Neste artigo também não há um aprofundamento na representação simbólica das reportagens, mas ele vem ao encontro dos objetivos desta pesquisa em termos de método de investigação e das conclusões observadas, que apontam para uma representação estereotipada do Budismo, negando alguns aspectos e valorizando outros, especialmente os que reforçam a ideia de produtividade. Isso se coaduna com o que chamamos de redução simbólica. Além destes trabalhos, temos os de Damiani e Castro (2017), Meireles *et al.* (2020) e Oliveira e Coelho (2018).

Considerando o *corpus* escolhido e a delimitação do tema proposto, o problema que se apresenta em nossa pesquisa é: como o sofrimento psíquico é simbolicamente representado nas revistas selecionadas voltadas especificamente ao mundo corporativo? O que inferimos e colocamos como hipótese é que os conteúdos publicados nas revistas especializadas da área de negócios e carreiras são redundantes em certos aspectos, ao mesmo tempo em que apresentam uma cegueira para outros aspectos, o que chamamos de redução simbólica. Com isso, a leitura do fenômeno se torna literalizante e, em última instância, inócua em termos de transformação, ainda que retroalimentando a “mercado-lógica” (CONTRERA, 2017). As reportagens apresentam certa uniformidade, por exemplo, relatar práticas empresariais que parecem querer manter o status quo, em vez de criar uma estratégia de reformulação que, de fato, contribua para a redução ou eliminação do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho.

Para organizar nossa pesquisa, que é de caráter exploratório-qualitativo e exclusivamente bibliográfica, buscamos identificar padrões que se repetem nas reportagens sobre o tema, a fim de se chegar nas metáforas obsessivas⁷ que apontam para conteúdos simbólicos e arquetípicos, conforme nos indica as ciências do imaginário (CONTRERA, 1996, 2002, 2015, 2017, 2021; DURAND, 1993, 2004, 2012; EDINGER, 2020; HILLMAN, 1993, 2018; JUNG, 2012a, 2012b, 2013a, 2013d, 2013e, 2013g, 2013h; KAST, 2016).

⁷ Metáforas obsessivas ou mitemas se referem aos grupos de imagens que se repetem ao longo da história, conforme apresenta Durand (1993).

Diante das metáforas obsessivas encontradas, procedemos a uma análise crítica da profundidade da abordagem temática do conteúdo exposto, visando o entendimento dos aspectos simbólicos e imaginais do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, comparando-o com o entendimento que a mídia impressa sugere sobre este fenômeno por meio de suas reportagens.

Os veículos de comunicação escolhidos como *corpus* desta pesquisa direcionam à maneira como o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho é compreendido pelos seus leitores, e a prerrogativa que adotamos é a de que, diferentemente do olhar mecanicista e essencialmente pragmático dos veículos impressos ao abordar o tema, ele é resultante de uma expropriação da totalidade simbólica concernente às relações de trabalho. Em outras palavras, como sugerem os estudos de Jung (2013h), Durand (1993, 2012) e Contrera (2015, 2017), a totalidade de um símbolo sempre contém em si polaridades antinômicas, que só possuem sentido se compreendidas mutuamente. O que as matérias fazem é reduzir simbolicamente o fenômeno, enviesando-o para aquilo que é de interesse prioritariamente do mercado, ignorando outros aspectos que compõem a totalidade simbólica do fenômeno, sendo isto o embrião do próprio sofrimento.

Segundo Gilbert Durand, a função simbólica é essencial para o processo de humanização, conforme ele explica:

A razão e a ciência só ligam os homens às coisas, mas o que liga os homens entre si, ao humilde nível das felicidades e das penas quotidianas da espécie humana, é a representação afetiva, porque vivida, que o império das imagens constitui (DURAND, 1993, p. 104).

Em outras palavras, Durand argumenta que o universo das imagens gera no indivíduo um impacto afetivo inevitável, portanto, não se pode assumir que os conteúdos examinados nas revistas mencionadas atinjam apenas a consciência das pessoas. Por terem este caráter imagético e afetivo, eles transmitem mensagens simbólicas que perpassam a consciência, o que parece visar a construção de um indivíduo ideal, plenamente e exclusivamente capacitado para o trabalho.

Jung complementa esta perspectiva, ao defender que há um processo de categorização dos indivíduos nas organizações pelas suas habilidades, ignorando sua totalidade humana e, conseqüentemente, seu aspecto simbólico, como vemos a seguir:

[...] as grandes organizações de nossa cultura atual lutam pela extinção total do indivíduo, uma vez que se baseiam integralmente no emprego maquinal das funções privilegiadas da pessoa humana. Não

são as pessoas que importam, mas uma de suas funções diferenciadas. A pessoa já não está mais presente na cultura coletiva como pessoa, mas é representada por uma função, e ela se identifica exclusivamente com esta função e nega que lhe pertençam as outras funções inferiores. Assim, o indivíduo moderno resvala para dentro de uma simples função, pois somente ela representa um valor coletivo e garante uma possibilidade de vida (JUNG, 2013h, p. 85).

Kamper (1998) afirma que desde a alquimia medieval se buscava construir a imagem de um “homem ideal”. A busca do indivíduo por essa idealização, quando confrontada com a realidade de si mesmo, pode, potencialmente, apresentar um cenário de sofrimento que é representado pelas revistas de nosso *corpus* de maneira parcial, como demonstramos na sequência. Ademais, precisamos considerar o caráter mítico do sofrimento, uma vez que o sofrer por ter de fazer algo é um fenômeno arquetípico (BRANDÃO, 2015a, 2015b, 2015c; GRIMAL, 2005; KAST, 2017; KERÉNYI, 2015; RASCHE, 2017).

Com base nessas premissas teóricas, que foram ampliadas e aprofundadas ao longo da dissertação, fizemos uma análise qualitativa das representações propostas pelas revistas referentes ao sofrimento psíquico no ambiente de trabalho. Pelo fato de estas reportagens nas revistas averiguadas serem acessíveis a um público amplo, se torna urgente a necessidade de se analisar criticamente aquilo que vem sendo divulgado, assim como reposicionar este material em um campo que é pouco ou mal explorado nos veículos de mídia, mas de profunda relevância, que são os estudos do imaginário.

Nossos objetivos, portanto, são analisar as reportagens sobre sofrimento psíquico publicadas nas revistas Exame, Você S/A e Você RH, conforme o período selecionado, intencionando clarificar a representação simbólica deste; levantar os principais símbolos presentes na representação do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho; analisar esse universo simbólico a partir das teorias do imaginário.

Para sustentar nossa análise teórica, lançamos mão de autores/pesquisadores oriundos de três grandes áreas de pesquisa:

- a) **Ciências do imaginário**, a partir das escolas de Edgar Morin e Gilbert Durand, bem como as valiosas contribuições de Malena Segura Contrera;
- b) **Estudos sobre a sociologia e relações socioemocionais com o trabalho**, sobretudo considerando autores tais como: Richard Sennett, André Gorz, Dietmar Kamper e Byu-Chul Han;

- c) **Sustentação da psicologia analítica para a compreensão das manifestações arquetípicas dos símbolos identificados**, considerando como autor principal Carl Gustav Jung, assim como autores junguianos e neojunguianos, tais como: James Hillman, Verena Kast, Jörg Rasche e outros, além de pesquisadores do **campo das mitologias**, que coadunam com o viés teórico da psicologia analítica, como Junio de Souza Brandão, Joseph Campbell e Karl Kerényi.

Ainda que não essencial, faz-se necessário incluir pesquisas referentes à saúde mental e estresse no trabalho para apresentar a compreensão aqui utilizada sobre “sofrimento psíquico”, como os estudos desenvolvidos por Débora Glina e Lys Rocha, Christophe Dejours e Jeffrey Pfeffer. Também nos apoiamos em Cremilda Medina quando foi necessário avaliar os aspectos jornalísticos das reportagens.

Nosso trabalho está dividido em três capítulos, sendo que o primeiro teve como enfoque a seleção das reportagens a serem investigadas, que somaram dezenove quando consideramos as três revistas e, por conseguinte, uma análise crítica inicial das mesmas, confrontando-as com trabalhos de referência.

No segundo capítulo analisamos as reduções simbólicas, com um enquadre mais específico no fenômeno do *burnout*, evidenciando como a compreensão dele pela grande mídia é limitada em diversos aspectos. Também foi neste capítulo que elegemos cinco grandes categorias que se apresentam como “soluções” para resolver o problema do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, que serviram de base analítica para o capítulo seguinte, conforme o mitema dos martírios eternos. Essas categorias partem dos argumentos que as revistas utilizam para defender a não existência ou a redução do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, que possuem caráter voltado quase que exclusivamente à necessidade do aumento da produtividade e do lucro.

No terceiro e último capítulo analisamos simbolicamente as categorias e suas metáforas obsessivas, conforme identificação estabelecida no capítulo anterior, utilizando-se para isso a temática dos martírios na mitologia grega, conforme as narrativas de Tântalo, Íxion, Prometeu, Sísifo e Danaides, demonstrando que o entendimento do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho por parte das revistas é unilateral quando confrontados com a leitura do imaginário e com seu caráter arquetípico, além de demonstrar que elas têm como mitema central a manutenção do lucro e da produtividade.

Com nossa pesquisa desejamos apresentar uma leitura sobre o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho que contribua com uma discussão ampla sobre o tema, para além do pragmatismo reducionista comumente apresentado pelas mídias de negócios impressas (e digitais). Esperamos também introduzir uma perspectiva de como esta temática pode ser abordada pela área de comunicação, adentrando em espaço pouco ocupado pelas pesquisas contemporâneas em nossa área no que tange às relações de trabalho, que é a sua leitura mítico-simbólica, diferentemente de enclausurar o problema em modelos de entendimentos literalizantes, muitas vezes, insuficientes para entender a complexidade do fenômeno.

CAPÍTULO 1 – SOFRIMENTO PSÍQUICO NA VOCÊ RH, VOCÊ S/A E EXAME

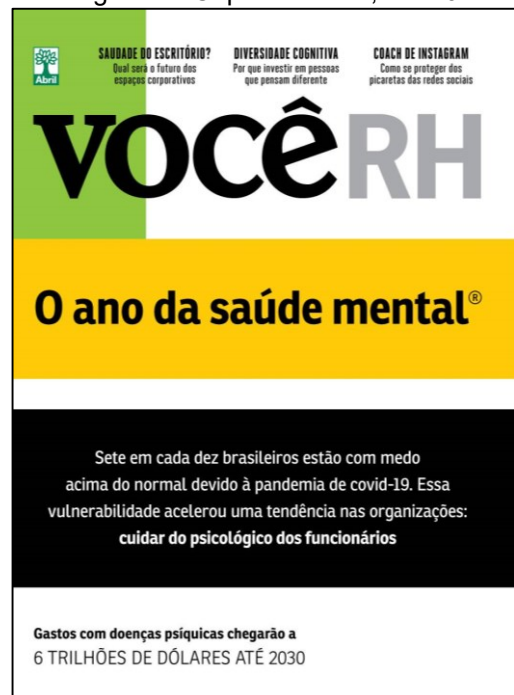
As reportagens que descrevem o sofrimento psíquico nestes veículos não são peculiaridades das publicações escolhidas para se analisar nesta dissertação. Em 2017, por exemplo, a edição 230 da *Você S/A* trazia como reportagem de capa o título “Seu trabalho te deprime?” (Figura 1). Na edição 42 da *Você RH*, de março de 2016, também foi publicada uma reportagem sobre o estresse no trabalho⁸ (SENDIN, 2016). Mais recentemente, em outubro de 2020, a *Você RH* lançou um exemplar com o seguinte título na capa “O ano da saúde mental”, (ed. 70, Figura 2), a qual não será objeto de investigação na presente pesquisa, mas ela reforça a ideia de que o entendimento do sofrimento psíquico tem gerado interesse no público leitor destas revistas.

Figura 1 - Capa *Você S/A*, ed. 230



Fonte: Site *Você S/A* (2020)

Figura 2 - Capa *Você RH*, ed. 70



Fonte: Site *Você RH* (2020)

Já na *Exame*, na edição 1155, de fevereiro de 2018, a reportagem de capa estampa a frase “O segredo da mente produtiva” (Figura 3), o que revela algo que será observado nas reportagens que integram o *corpus* desta pesquisa: a obsessão

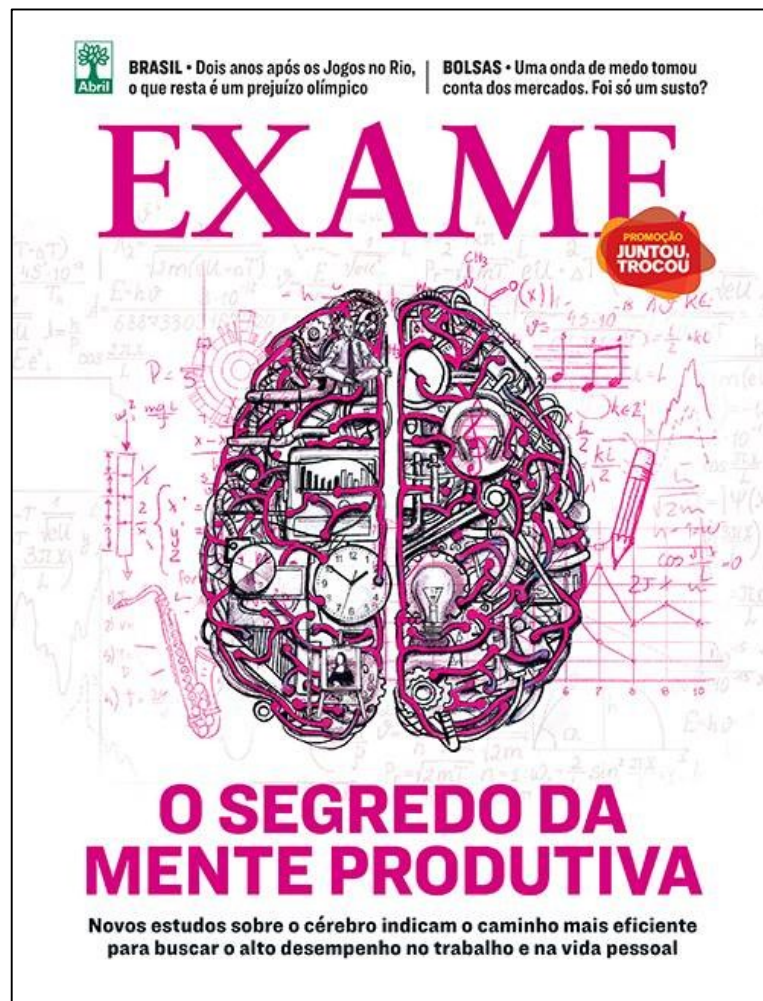
⁸ Matéria na íntegra disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/voce-rh/precisamos-falar-sobre-estresse/>. Acesso em: 10 mar. 2022.

por produtividade presente na maioria das reportagens que abordam o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho.

1.1 O posicionamento das revistas sobre o sofrimento psíquico

Os diversos veículos de mídia existentes têm por objetivo comunicar, informar e/ou entreter seu público-alvo, segundo o posicionamento que defendem (GREGOLIN, 2007). No caso das revistas escolhidas para serem examinadas nesta pesquisa, é possível afirmar que elas visam trazer notícias sobre o que é mais importante e contemporâneo para as pessoas no âmbito de gestão, negócios e carreira. Chamou-me a atenção o fato de matérias relacionadas ao sofrimento psíquico aparecerem com alguma constância no corpo de matérias periódicas das revistas.

Figura 3 – Capa Exame, ed. 1155



Fonte: Site Exame (2020)

Nosso critério de classificação do que é sofrimento psíquico no ambiente de trabalho enquadrou os seguintes temas: saúde mental, estresse em geral, equilíbrio vida-trabalho, crises emocionais relacionadas a preconceitos ou questões de diversidade, bem como relações interpessoais ruins. Encontramos reportagens veiculadas que trataram esses assuntos, entretanto, para efeitos de pesquisa, não houve distinção se esse conteúdo era uma matéria mais completa, de capa, ou se era um artigo, coluna e crônica que discorreram sobre os tópicos mencionados acima.

Apesar de ampla, assumimos aqui a seguinte definição oferecida por Jung para o sofrimento o psíquico, que é:

[Quando se constata] que algo não vai bem, e que se está sofrendo verdadeiramente por causa de alguma coisa. Este é o momento em que aparecem os sintomas corporais ou psíquicos que não podem mais ser expulsos da consciência (JUNG, 2013d, p. 358).

Nesse sentido, o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho se reflete em um prejuízo pessoal que pode tocar em outras áreas da vida, como família ou amigos, mas que claramente é condicionado por quem está nessa situação às suas relações laborais. O ambiente de trabalho passa a ser um local de desconforto pessoal que pode ser desde uma angústia ou incômodo, até uma expressão patológica, como a depressão, transtorno de ansiedade generalizada ou síndrome de *burnout*. Conseqüentemente, há um sentimento de incapacidade para lidar com esta situação. O sofrimento psíquico não é apenas o ato de saber que se sofre, e sim a percepção de que diante de uma situação adversa não se possui os recursos emocionais necessários para enfrentá-la.

No *corpus* investigado⁹, procurou-se sempre materiais que relacionassem essa ideia de sofrimento psíquico com situações de trabalho, o que, na verdade, foi observado facilmente, justamente pelas revistas serem especializadas em temas de carreira profissional e negócios. Adicionado a isto, é importante ter em vista a que estas reportagens se prestam e o que intencionam. Para que fique clarificado destaca-se aqui o que cada revista, institucionalmente, descreve como sendo os objetivos de suas publicações, quais soluções almejam apresentar e como são categorizadas, conforme listado a seguir:

⁹ As dezenove reportagens que analisamos estão disponibilizadas na íntegra nesta pasta digital: https://drive.google.com/drive/folders/1lrY9aYHSwkKWqK4b-JNOmtllqZW8scp_?usp=sharing. Acesso em: 22 mai. 2022.

- a) Você RH¹⁰: *“A VOCÊ RH apresenta reportagens sobre estratégias eficazes de gestão de pessoas que ajudam a tornar a empresa mais competitiva no mercado de atuação”* (grifos do autor).
- b) Você S/A¹¹: *“A revista para quem busca sucesso profissional e financeiro, sem perder a qualidade de vida. Ideal para quem está em busca de oportunidades no mercado de trabalho, para aqueles que querem crescer na carreira e receber as melhores orientações de desenvolvimento profissional”* (grifos do autor).
- c) Exame¹²: *EXAME é o principal veículo para desenvolvimento pessoal, profissional e empresarial no país* (grifos do autor).

Com essas descrições, é possível dimensionar qual é a ambição das publicações destes veículos e, portanto, constatar que seu público leitor alvo é aquele que tem interesse em questões relacionadas à carreira profissional, seja no âmbito do desenvolvimento pessoal, estratégias de gestão ou entendimento do cenário econômico empresarial. Entretanto, existem algumas diferenças sutis entre o público leitor de cada revista. A Exame tem uma característica de querer dialogar mais com o empresariado, ou o tomador de decisão:

[...] no que se refere à linha editorial, a Exame procura antecipar as tendências econômicas, sociais e administrativas. A abordagem pode ser tanto geográfica como setorial, pois a revista procura identificar e demonstrar o que está acontecendo nos Estados brasileiros e também nos diversos setores econômicos. Por outro lado, a Exame também busca uma abordagem concreta e material, um olhar ‘original’ sobre os temas relevantes para o público empresarial, contribuindo para o debate da economia nacional e das estratégias de negócios e informando sobre os métodos mais modernos de administração (WOOD JR.; PAULA, 2002, p. 24).

Cássia da Silva (2020) complementa esta perspectiva, afirmando que ao longo do tempo a Exame passou a ter maior enfoque no mercado financeiro especificamente, transformando-se numa plataforma de conteúdo financeiro.

Já a Você S/A é uma revista voltada para os “empregados”, ou seja, para aqueles que querem se desenvolver ou desenvolver a empresa na qual trabalham, segundo um padrão de “trabalhador” apresentado pela linha editorial da revista:

[...] a Revista [Você S/A] funciona como uma espécie de ligação entre organizações empregadoras e trabalhadores/as, e os textos falam em nome das organizações. Mas não falam apenas em nome de um coro

¹⁰ Fonte: página oficial do Facebook: www.facebook.com/revistavocerh. Acesso em: 24 out. 2020.

¹¹ Fonte: página oficial do Facebook: www.facebook.com/vocesa. Acesso em: 24 out. 2020.

¹² Fonte: página oficial do Facebook: www.facebook.com/Exame. Acesso em: 24 out. 2020.

formado pelas organizações retratadas diretamente nas matérias, e sim em nome do mercado de trabalho empregador como um todo. Assim, se organizações e mercado de trabalho também são produtores textuais da Você S/A, são esses os atores sociais que definem e que comunicam os padrões desejados de trabalho e de trabalhador (SILVA, 2020, p. 147).

A Você RH é uma espécie de *spin-off* [derivação, subproduto] da revista Você S/A e ela possui uma linha editorial que visa dialogar com os gestores das empresas, isto é, tomadores de decisão da área de Recursos Humanos, mas que não são empresários, administradores, tais como o público da Exame. Adicionalmente, é como se ela assumisse que existem organizações que devem ser “imitadas”, por terem melhores práticas de gestão, influenciando seu público leitor a perseguir os modelos dessas organizações dominantes:

Na revista Você RH, obviamente, editores, revisores e diagramadores também atuam em sua autoria coletiva, definindo e pontuando a política editorial da publicação. No que diz respeito aos demais participantes da autoria coletiva da Você RH, na medida em que a Revista se posiciona como referência para gestores, tendo como exemplos (autores principais) também gestores, inferimos que ela funciona como ligação de um suposto grupo de organizações destacadas por sua excelência às demais organizações que pretendem atingir os mesmos padrões de excelência. Portanto, a autoria coletiva da revista Você RH tende a ser formada pelas organizações consideradas exemplares em suas estratégias e práticas de gestão (SILVA, 2020, p. 148).

Para as 3 revistas, a maioria dos leitores se enquadram em classes sociais A e B, que somadas representam 87,3% para a Você RH¹³, 83,1% para a revista Você S/A¹⁴ e 72% para a revista Exame¹⁵. São estas pessoas que serão tocadas pelas matérias e que, provavelmente, buscarão compreender o cenário econômico-empresarial de suas carreiras e, eventualmente, conforme levantamento realizado para esta pesquisa, o seu sofrimento psíquico experimentado nestes ambientes (físicos ou não), onde performam suas atividades profissionais. O que se revela como sofrimento psíquico descrito nestas revistas trata-se de um recorte do sofrimento de quem, em sua maioria, está em posições administrativas e não operacionais, e este ponto é importante destacar, porque aqui já se observa um enviesamento da mensagem transmitida, ou seja, não se trata de um sofrimento psíquico de todos que

¹³ Conforme mídia kit da marca adquirido em: <http://publiabril.abril.com.br/marcas/voce-rh/>. Acesso em: 26 out. 2020.

¹⁴ Conforme descrito no site da marca: <http://publiabril.abril.com.br/marcas/voce-s-a/plataformas/revista-imprensa/>. Acesso em: 26 out. 2020.

¹⁵ Conforme mídia kit da marca adquirido pelo e-mail publicidade@exame.com.

estão no mercado de trabalho e sim de uma parcela específica, em sua maioria pessoas que possuem curso superior e ocupam posições qualificadas e/ou de liderança. Já nisso os veículos impressos evidenciam seu descaso pela maior parte dos trabalhadores que não necessariamente ocupam as posições referidas.

A incursão investigativa almejada pela presente pesquisa, que é entender os mecanismos subjacentes nas reportagens – entenda-se os mecanismos simbólicos incrustados nas publicações mediáticas relacionadas ao trabalho e suas relações com a sociedade –, não é uma tarefa exclusiva em sua essência, mas há pouco conteúdo publicado, ou conteúdos com focos distintos produzidos nos últimos 5 anos. Foi constatado nos artigos publicados por Coelho e Oliveira (2018), Oliveira e Coelho (2018), Damiaty e Castro (2017) e Cunha, Bergmann e Rodrigues (2020) modelos de pesquisa semelhantes ao nosso, pois os mesmos investigam e analisam reportagens de revistas em suas apropriações, distorções, reduções e enviesamento de pontos de vista. Já no artigo de Meireles *et al.* (2020) há uma análise do sofrimento psíquico no trabalho a partir de uma visão sócio-histórica.

A Exame apresenta um discurso que faz ao dizer como são – ou deveriam ser – as relações no mundo do trabalho. Ao descrevê-lo, prescreve comportamentos adequados ou desejáveis, a fim de gerenciar modos de ser e estar (COELHO; OLIVEIRA, 2018, p. 134).

A relação sujeito-objeto mencionada pelos autores acima demonstra uma característica da linguagem jornalística contemporânea, que parece querer transmitir aos seus leitores uma noção de verdade unívoca, conforme atesta Cremilda Medina (2008), objeto de maior investigação no segundo capítulo. Ao mencionarem diretamente a revista Exame, Coelho e Oliveira (2018) confirmam que esta é uma representante deste modelo jornalístico produtor de sentido, que no caso tem a ver especificamente com a percepção de si no mundo do trabalho. O título do artigo dos autores começa com *Trabalhar para sempre e sem drama*, ironizando a ideia de que não se pode dramatizar ou problematizar, ou até mesmo questionar o que se apresenta de negativo nas relações de trabalho. Nesse sentido, o sofrimento psíquico parece estar desautorizado, e com a anuência de quem, supostamente, deveria informar em sentido amplo o que é o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho ao seu público leitor, fazendo com que a revista cumpra um papel de cidadania:

Nenhum projeto de comunicação que se pretenda inovador, digno das expectativas da transformação social, pode se eximir da condição de uma oficina experimental. O eixo de tal prática consiste na linguagem dialógica e na criação de narrativas democráticas a serviço da

cidadania. Já o eixo tradicional da difusão se caracteriza pelos discursos dirigidos, um vetor que sai das estruturas de poder para consciências supostamente manipuláveis, concebendo o processo como um mecanismo de causa e efeito, sujeito-objeto (MEDINA, 2003, p. 98).

Em vez desse projeto inovador referido por Medina, a revista reproduz um modelo que se assemelha ao que é praticado nas empresas (DEJOURS, 2006). Na perspectiva sugerida por Coelho e Oliveira (2018), a Exame atua como uma espécie de “soldado” defensor dos interesses do capital:

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, segundo a revista, está na disciplina. Uma forma de disciplina que não diz respeito necessariamente à redução do trabalho, mas a uma autodisciplina que dê conta dele e da vida pessoal (COELHO; OLIVEIRA, 2018, p. 130).

Mesmo não se referindo objetivamente à revista Exame, Richard Sennett (2015) concorda com essa noção exposta pelos autores ao argumentar que há uma limitação da compreensão do papel do trabalho para o indivíduo como ser humano pensante, mas não há para um ser robótico que se autogerencia, autodisciplina e autorrealiza. O que a revista intenciona gerar é um sentimento no sujeito de adequação ou inadequação, de forma que se ele está inadequado, precisa se adequar às premissas sugeridas na matéria da revista, e se está adequado, basta manter-se como está; é uma visão binária, concreta e robótica.

Curiosamente é sobre esta ideia de adequação e inadequação que o artigo de Cunha, Bergmann e Rodrigues (2020) se pauta, ao explorar também em reportagens da revista Exame a inclusão de práticas budistas no ambiente de trabalho, e quais objetivos estão por trás disto, conforme o sentido indicado pela revista. O que os autores afirmam especificamente é que há uma expropriação do budismo, pois este é usado como “ferramenta” de aumento de performance profissional, deturpando o que a prática originalmente se propõe. O artigo chama a atenção dos autores no que tange à constatação de que a prática do budismo, que se sugere saudável para a pessoa numa esfera holística, o que inclui, mas não se limita ao trabalho, é, na verdade, um meio de se gerar maior performance profissional (idealmente), legitimado pela revista, sem qualquer questionamento crítico:

Observamos, assim, o evidente processo de apropriação realizado pelas empresas, em que a meditação, principalmente, é utilizada com o intuito de otimizar a produtividade dos trabalhadores e, com isso, gerar maior lucratividade (CUNHA; BERGMANN; RODRIGUES, 2020, p. 10).

O sentido do budismo na perspectiva dos autores parece dialogar diretamente com o sentido das matérias sobre o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho investigadas nesta dissertação: elas querem transmitir ao leitor possibilidades de redução ou extinção do sofrimento, associando que a sua saúde será alcançada por meio de determinadas ferramentas que lhe darão maior capacidade produtiva, como se isso fosse sinônimo de ser saudável. Qual é o interesse que está por trás desse posicionamento jornalístico?

É esse tipo de mediação que a revista faz, entre o discurso de autoridade e um sujeito supostamente anuente, que Oliveira e Coelho (2018), os mesmos autores do artigo sobre “trabalhar sem drama”, investigam em outro artigo publicado no mesmo ano. Segundo os autores:

A Revista Exame se apresenta como detentora de um saber qualificado que lhe permite enunciar, com tanta precisão e argúcia, sobre a crise e os rumos da economia brasileira, desvelando, logo, sua constituição por meio de relações de poder, que engendram efeitos de sentido que apontam a uma vontade de verdade por parte da revista sobre os fatos que discursiviza (OLIVEIRA; COELHO, 2018, p. 32).

Em sua posição de pretensa autoridade, a revista adota um modelo técnico, querendo cientificar sua linguagem, criando uma narrativa fria, mas colocando menções de especialistas como forma de legitimar a intencionada cientificidade (MEDINA, 2003) e relatos de pessoas que vivenciaram determinadas situações como uma tentativa de “humanizar” a matéria. Esse *modus operandi* não é exclusivo da revista Exame, pois Damiani e Castro (2017) constatam algo semelhante na revista Superinteressante, ao explorar as conexões entre imaginário e tecnociência nas matérias publicadas na revista.

[...] os interesses que a alicerçam, são os mesmos que alavancam a indústria da informação e do entretenimento, responsável por difundir a ideia de que a ciência e a tecnologia são a única forma de tornar o futuro um lugar onde estejam banidas as incertezas, os desprazeres, escassez, as dores e por que não dizer, a morte (DAMIATI; CASTRO, 2017, p. 61).

Nesse caso, a “verdade” produtora de sentido aqui é de que a tecnologia e a ciência dura são as únicas responsáveis por garantir a longevidade do corpo – pergunta-se se seriam capazes de produzir a imortalidade – e que, portanto, novamente esse é o caminho “certo”, o da adequação.

Ao acessar pesquisas como as mencionadas, pressupõe-se que o entendimento por sofrimento psíquico no ambiente de trabalho destas revistas seja bastante reducionista, visando, tal como os autores destas pesquisas

contemporâneas descreveram, produzir um entendimento único, subtraindo toda a sorte de compreensão simbólica deste que é antes de ser sofrimento, um sintoma de uma época. Ao reproduzir este modelo reducionista, as revistas atuam, mesmo que indiretamente, para a manutenção deste estado.

Essas pesquisas contribuem sobremaneira para a produção deste trabalho, mas elas apontam para outras reflexões que não as almejadas aqui. Algo que parece ficar claro é que a produção de sentido das revistas se coloca num patamar quase de inacessibilidade, ou seja, é como se as revistas soubessem o que pode e o que não pode ser feito. Fica claro nas questões do ambiente de trabalho a obsessão pela garantia de produtividade do ser humano, como atesta Meireles *et al.* (2020, p. 424): “As políticas de recursos humanos criadas pelas empresas não visam o bem-estar dos trabalhadores, e sim a maior produtividade destes, já que o trabalhador desmotivado não produz”. Mas o que as reportagens não exploram são os aspectos imaginais, simbólicos e míticos contidos nesta mediação, assim como a produção de sentido, numa sociedade que claramente sofre psiquicamente por uma relação insalubre com o trabalho (BERGAMINI; TASSINARI, 2008; DEJOURS, 2005, 2006; GLINA; ROCHA, 2016; PFEFFER, 2019).

A seguir, descrevemos e exploramos as matérias encontradas no *corpus* investigado para que se possa construir um entendimento do que é sofrimento psíquico no ambiente de trabalho para estas revistas, o que elas comunicam sobre isso, como elas comunicam, e quais repetições e maneirismos apresentam. Ao todo, foram 42 revistas investigadas, 6 edições da Você RH, 12 da Você S/A e 24 da Exame. Foram encontradas dezenove matérias, algumas mais e outras menos elaboradas. Por uma questão de coerência, todas as matérias que abordaram o tema, segundo os critérios que já mencionamos, foram aqui relacionadas.

1.2 Investigações e comentários sobre as matérias selecionadas

Das seis edições da Você RH, três delas tinham reportagens sobre o sofrimento psíquico, sendo que na edição 67 havia duas reportagens, totalizando quatro matérias. Destas quatro, três delas foram destaques na capa. São elas:

- “Como criar empresas realmente diversas” (matéria de capa, figura 4), ed. 62 de jun. 2019, por Juliana Américo (AMÉRICO, 2019);

- “A era do protagonismo” (matéria de capa, figura 5), ed. 63 de ago. 2019, por Caroline Marino (MARINO, 2019);
- “A hora da empatia” (matéria de capa, figura 6), ed. 67 de abr. 2020, por Juliana Américo e Monique Lima (AMÉRICO; LIMA, 2020a);
- “Escritório no divã”, ed. 67 de abr. 2020, por Marcia Di Domenico (DOMENICO, 2020).

A Você S/A foi a revista que mais apresentou conteúdos relacionados ao sofrimento psíquico. Observou-se onze matérias nas doze edições pesquisadas. Em cinco delas, a reportagem aqui mencionada foi a matéria principal, estampada na capa. Os conteúdos são os seguintes:

- “Assédio sexual no trabalho” (matéria de capa, figura 7), ed. 253 de jun. 2019, por Alexa Meirelles (MEIRELLES, 2019);
- “Os cétricos também meditam”, ed. 254, de jul. 2019, por Barbara Nórr (NÓRR, 2019b);
- “O guia do autoconhecimento” (matéria de capa, figura 8), ed. 255 de ago. 2019, por Marcia Di Domenico (DOMENICO, 2019c);
- “Cuidado com a hostilidade”, ed. 256 de set. 2019, por Marcia Di Domenico (DOMENICO, 2019a);
- “Efeitos colaterais”, ed. 257 de out. 2019, por Bárbara Nórr (NÓRR, 2019a);
- “Ansiedade e agonia”, ed. 257 de out. 2019, por Luiz Carlos Cabrera (CABRERA, 2019);
- “Dando um tempo”, ed. 258 de nov. 2019, por Marcia Di Domenico (DOMENICO, 2019b);
- “Por que estamos tão ansiosos?” (matéria de capa, figura 9), ed. 259 de dez. 2019, por Marcia Di Domenico (DOMENICO, 2019d);
- “Abraça a vulnerabilidade”, ed. 260 de jan. 2020, por Bárbara Nórr (NÓRR, 2020);
- “As piores empresas para se trabalhar”, (matéria de capa, figura 10) ed. 261 de fev. 2020, por Juliana Américo e Monique Lima (AMÉRICO; LIMA, 2020b);
- “O mito da resiliência” (matéria de capa, figura 11), ed. 264 de mai. 2020, por Caroline Marino (MARINO, 2020).

Figura 4 – Capa Você RH, ed. 62



Fonte: Portal GoRead (2020)

Figura 5 – Capa Você RH, ed. 63



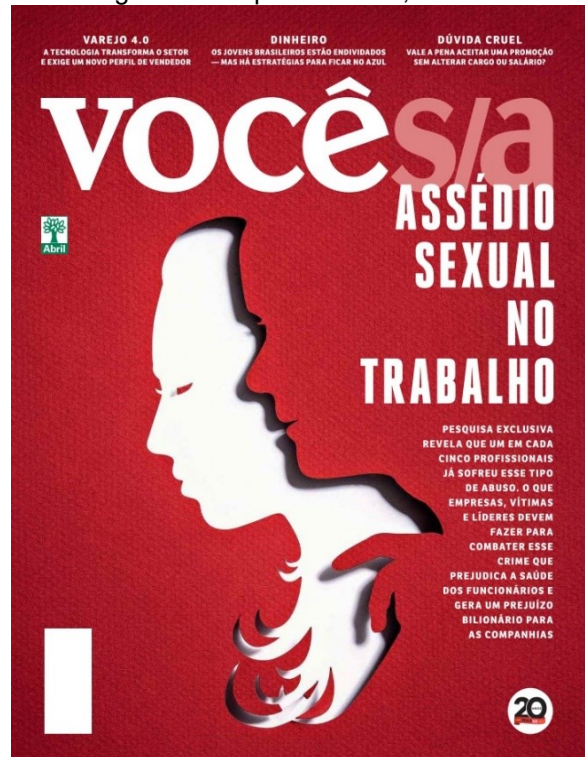
Fonte: Portal GoRead (2020)

Figura 6 – Capa Você RH, ed. 67



Fonte: Portal GoRead (2020)

Figura 7 – Capa Você S/A, ed. 253



Fonte: Portal GoRead (2020)

Figura 8 – Capa Você S/A, ed. 255



Fonte: Portal GoRead (2020)

Figura 9 – Capa Você S/A, ed. 259



Fonte: Portal GoRead (2020)

Figura 10 – Capa Você S/A, ed. 261



Fonte: Portal GoRead (2020)

Figura 11 – Capa Você S/A, ed. 264



Fonte: Portal GoRead (2020)

Dentre as três revistas aqui analisadas, a revista Exame é a que tem mais destaque, por seu volume de circulação e periodicidade¹⁶. Contudo, por ter reportagens que abordam prioritariamente questões políticas, financeiras e/ou econômicas, e por ter como seu público-alvo principal os empresários, tomadores de decisão (SILVA, 2020), ela foi a que apresentou proporcionalmente a menor quantidade de reportagens que tangenciam o sofrimento psíquico. Foram quatro matérias em vinte e quatro edições consultadas, e todas nas edições de 2020. Porém, uma das matérias foi destaque na capa, sobre a síndrome de *burnout*, que é um transtorno do estresse associado ao trabalho, o que demonstra a importância do tema no cenário de negócios na atualidade. Também foi matéria de capa uma reportagem que aborda o teletrabalho, ou o *home office*, e suas consequências para a saúde mental. As matérias são as seguintes:

- “Precisamos falar do *burnout*” (matéria de capa, figura 12), ed. 1203 de fev. 2020, por Marina Filippe e Murilo Bomfim (FILIPPE; BOMFIM, 2020);
- “Vida à distância” (matéria de capa, figura 13), ed. 1206 de mar. 2020, por Ernesto Yoshida, Luisa Granato, Rodrigo Loureiro, Fabiane Stefano (YOSHIDA *et al.*, 2020);
- “Liderando na incerteza”, ed. 1206 de mar. 2020, por Sofia Esteves (ESTEVES, 2020);
- “O que Freud diria?”, ed. 1207 de abr. 2020, por Murilo Bomfim (BOMFIM, 2020).

1.2.1 Você RH

Na Você RH foram encontradas quatro matérias que tangem o sofrimento psíquico. A primeira delas, “Como criar empresas realmente diversas”, ed. 62 por Américo (2019), trata-se de uma reportagem que visa demonstrar caminhos possíveis para as empresas criarem ambientes de trabalho que incluam a população LGBTQIA+¹⁷, mulheres, etnias diversas, dentre outras. São descritas algumas

¹⁶ Até dezembro/2020 a revista Exame tinha tiragem quinzenal. Em janeiro/2021 passou a ter tiragem mensal, conforme publicado em: <https://exame.com/mudanca-revista-exame/>. Acesso em: 30 mar. 2021.

¹⁷ LGBTQIA+ é uma sigla que se refere a L: Lésbicas; G: Gays, B: Bissexuais; T: Transexuais; Q: Queer (transitam entre noções de gênero); I: Intersexo (está entre feminino e masculino); A: Assexual; “+”: inclui outros grupos que não se identificam com as outras classificações.

situações de preconceitos, especialmente com mulheres, em algumas empresas e, ainda que não seja um conteúdo diretamente ligado ao sofrimento psíquico, a matéria parece intencional transmitir ao público enquadrado como “diversos” um alento em termos psicológicos, no que toca à redução de preconceitos sofridos no trabalho e o estímulo à autoestima, como é descrito na frase “[...] estar num ambiente que estimula a tolerância impulsiona as novas ideias” (AMÉRICO, 2019, p. 29), reforçando a importância de se ter perspectivas distintas para o processo criativo dentro do trabalho.

Contudo, um dado apresentado, e que parece tendência em todas as outras, é a importância concedida aos aspectos financeiros envolvidos e de produtividade. Nesse caso, a reportagem argumenta em favor de se ter um ambiente diverso pelas seguintes razões monetárias e produtivas:

[...] a verdade é que empresas inclusivas ganham mais dinheiro. A inclusão aumenta não só a receita como também o engajamento, a produtividade, a atração a retenção dos talentos, além de, no longo prazo, reduzir possíveis custos judiciais atrelados à discriminação. E, segundo dados de uma famosa pesquisa da McKinsey & Company, as empresas que se preocupam com a diversidade de gênero são 21% mais lucrativas, enquanto a diversidade étnica pode aumentar os lucros em 33% (AMÉRICO, 2019, p. 27).

Figura 12 – Capa Exame, ed. 1203



Fonte: Site Exame (2020)

Figura 13 – Capa Exame, ed. 1206



Fonte: Site Exame (2020)

Com essa acepção, fica evidente que no fundo as revistas conversam com as empresas e não com os funcionários. Na melhor das hipóteses, elas são porta-vozes da ideologia do poder relacionado ao trabalho, e não um veículo isento e neutro, assim como menciona Gregolin (2007), sustentando que a mídia traz em seu cerne uma defesa ideológica, mesmo que não explícita.

Na edição 63, a matéria é intitulada como “A era do protagonismo” e apresenta alternativas para que as empresas tenham um modelo em que os funcionários se sintam “protagonistas” de suas carreiras. Fala-se sobre como obter sucesso mostrando um quadro (Figuras 14 e 15) em que é explicado quais são os passos para ser “protagonista” (ou *accountable* em inglês). O sofrimento psíquico aqui se revela no sentido antagônico da matéria, como se qualquer pessoa que não tivesse condições de atender às premissas pré-concebidas pelas empresas para serem “protagonistas”, são pessoas insuficientes ou inadequadas. O item 4 da figura 14 se refere à resiliência e coloca que a pessoa que não a tem apresenta fragilidade. O entendimento da resiliência parece ser mais aproximado à resignação, que é se manter em atividade apesar dos empecilhos externos. Mas a resiliência, conforme explica Cyrulnik (2001), é um processo que além de ensinar a capacidade de se lidar com intempéries também significa ter consciência das recusas e recuos, e que, portanto, não se trata exclusivamente de adaptação externa e aceitação inequívoca do que acontece ao redor, o que em longo prazo pode ser torturante. Quais seriam as dores e sofrimentos que, direta ou indiretamente, a matéria causa nas pessoas que parecem não se enquadrar no modelo de “protagonismo”?

Nesta matéria, também se destaca a importância do “protagonismo” para que o indivíduo tenha mais produtividade e, conseqüentemente, ajude a empresa a obter bons resultados de negócio – aspectos que são recorrentes nas matérias investigadas – afirmando que empregados com maior envolvimento com o trabalho são os que levarão mais contribuições positivas para o negócio como um todo, no sentido financeiro, criativo e estratégico (MARINO, 2019).

A mensagem é de que “o correto” é o funcionário construir dentro do ambiente de trabalho capacidades que o façam atingir uma hiperperformance profissional. Não é ponderado que é exatamente esse modelo que pode ser um dos fatores causadores do sofrimento psíquico, tornando evidente que o foco pode ser considerado mais a partir dos problemas de produtividade do que do próprio bem-estar psíquico do trabalhador.

Figura 14 – Quadro de avaliação de comportamento protagonista (parte 1 de 2)

● Accountable ● Vitimista	
1	2
<p>AUTOCONSCIÊNCIA: ENTENDE A PARCELA DE RESPONSABILIDADE EM UM PROJETO OU ATIVIDADE E TEM DISPOSIÇÃO PARA ASSUMIR AS CONSEQUÊNCIAS CASO ALGO NÃO SAIA COMO O ESPERADO. X</p> <p>ISENÇÃO: NÃO ASSUME A RESPONSABILIDADE POR NENHUM ERRO E COSTUMA COLOCAR A CULPA EM OUTRAS PESSOAS.</p>	<p>CLAREZA DE PROPÓSITO E OBJETIVO: COMPREENDE A META PRINCIPAL DA EMPRESA E QUAIS PASSOS DEVEM SER DADOS PARA ATINGI-LA, SEM ESPERAR INSTRUÇÕES. X</p> <p>DESINTERESSE: ESPERA QUE OUTRAS PESSOAS DIGAM O QUE FAZER — E COMO —, E NÃO SE PREOCUPA COM A ESTRATÉGIA PRINCIPAL DO NEGÓCIO.</p>
3	4
<p>ENGAJAMENTO: IDENTIFICA-SE COM A COMPANHIA E ASSUME O COMPROMISSO DE TRABALHAR POR UM OBJETIVO COMUM. X</p> <p>POUCO COMPROMETIMENTO: NÃO TEM CONEXÃO NEM SE IDENTIFICA COM OS VALORES E OBJETIVOS DA COMPANHIA.</p>	<p>RESILIÊNCIA: ENTENDE QUE OS PROBLEMAS SÃO PARTE DO CAMINHO, NÃO ALGO QUE IMPEÇA A REALIZAÇÃO DE UM PROJETO. X</p> <p>FRAGILIDADE: SOFRE E SE VITIMIZA COM OS PROBLEMAS E SEMPRE ENCONTRA ADVERSIDADES PARA RESOLVÊ-LOS.</p>
5	
<p>AUTODESENVOLVIMENTO: TEM CLAREZA DE ONDE QUER CHEGAR E O QUE PRECISA FAZER PARA ISSO, INDO ATRÁS DAS OPORTUNIDADES. X</p> <p>ACOMODAÇÃO: ESPERA QUE A EMPRESA FAÇA TUDO POR SEU CRESCIMENTO E NÃO BUSCA ALTERNATIVAS PARA SE DESENVOLVER.</p>	
34 VOCÊ RH AGO/SET 2019	

Fonte: Você RH, ed. 63 (2019, p. 34)

Figura 15 – Quadro de avaliação de comportamento protagonista (parte 2 de 2)

6	7	8	9	10
<p>HUMILDADE: ACEITA QUE AS CRÍTICAS FAZEM PARTE DO PROCESSO E ACREDITA QUE SEMPRE HÁ OPORTUNIDADE DE DESENVOLVIMENTO. X</p> <p>ARROGÂNCIA: NÃO OUVI FEEDBACKS E CRÉ QUE É MAIS COMPETENTE DO QUE OS OUTROS.</p>	<p>COMUNICAÇÃO ASSERTIVA: POSSUI HABILIDADE DE SE EXPRESSAR CLARAMENTE EM RELAÇÃO ÀS DIFICULDADES, FALHAS E RESPONSABILIDADES. X</p> <p>COMUNICAÇÃO PASSIVA OU AGRESSIVA: RARAMENTE SE ENVOLVE COM OS PROJETOS E SE SENTE VÍTIMA DO MUNDO; OU É AGRESSIVO AO FALAR, NÃO RESPEITANDO A OPINIÃO DOS COLEGAS DE TRABALHO.</p>	<p>EMPATIA: CONSEGUE SE CONECTAR COM AS OUTRAS PESSOAS, SABE OUVIR E NÃO TOMA DECISÕES SEM ESCUTAR TODOS OS ENVOLVIDOS. X</p> <p>EGOCENTRISMO: SÓ CONSIDERA A PRÓPRIA OPINIÃO COMO VÁLIDA E ACHA QUE É SUPERIOR AOS DEMAIS.</p>	<p>PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO: TEM DISCIPLINA PARA CHEGAR AOS OBJETIVOS TRAÇADOS E NÃO USA JUSTIFICATIVAS PARA NÃO FINALIZAR UMA ATIVIDADE. X</p> <p>DESORGANIZAÇÃO: TEM A AGENDA SEMPRE TRUNCADA E COSTUMA JUSTIFICAR O ATRASO DE PROJETOS PELO VOLUME DE TRABALHO, POR EXEMPLO.</p>	<p>FOCO NA SOLUÇÃO: BUSCA ALTERNATIVAS PARA RESOLVER ADVERSIDADES E SEMPRE PENSA EM COMO PODE MELHORAR E AJUDAR NO RESULTADO GERAL. X</p> <p>FOCO NO PROBLEMA: COSTUMA ENFATIZAR AS DIFICULDADES PARA REALIZAR AS ATIVIDADES E, QUANDO ALGUÉM SUGERE UMA SOLUÇÃO, APONTA A PARTE NEGATIVA. ●</p>
<small>FONTE: JULIA GIANZANTI, PROFESSORA NA FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO (FIA)</small>				
<small>ILUSTRAÇÃO: MARCOS MÜLLER</small>			<small>AGO/SET 2019 VOCÊ RH 35</small>	

Fonte: Você RH, ed. 63 (2019, p. 35)

A edição 67 traz duas reportagens que tocam o sofrimento psíquico, uma delas é a matéria de capa, intitulada como “A hora da empatia” de Américo e Lima (2020a) e a outra é “Escritório no divã” de Domenico (2020). Na primeira, a reportagem já inicia dizendo que em pesquisa realizada pela consultoria *The Empathy Business*, constatou-se que empresas que possuíam maiores índices de afetividade dispunham lucro de 50% acima das empresas que notadamente possuíam menores índices de afetividade entre os funcionários (AMÉRICO; LIMA, 2020a). Descreve como um

ambiente empático traz segurança psicológica e tenta tornar tangível o que é empatia, segundo as pessoas que estão inseridas no mercado de trabalho, por meio de um infográfico (Figura 16). Neste ponto, Contrera, Reinert e Figueiredo (2004) demonstram que há uma busca do jornalismo profissional em transformar as imagens midiáticas e infográficos em coisas autoexplicáveis, atribuindo ao leitor a responsabilidade de decodificar e acomodar o entendimento daquilo que foi lido, e cria-se, indiretamente, um contexto paradoxal: se o público-alvo da matéria corresponde às pessoas que estão envolvidas com gestão de negócios, ligadas ao meio corporativo, por que elas deveriam buscar o entendimento do que é empatia por uma visão de pessoas que, de maneira amostral, representa o pensamento coletivo no qual elas estão inseridas? Que tipo de informação nova para o público está realmente inserida ali? A descrição daquilo que a revista entende por um ambiente empático também leva para um viés de produtividade, que se distancia da perspectiva de empatia trazida por Waal (2010), um dos maiores pesquisadores sobre empatia do mundo. Segundo o autor, empatia inclui o papel das emoções como central no seu desenvolvimento, e ele também questiona o “ganhar dinheiro” como algo relacionado à empatia, contrapondo a ótica do economista Milton Friedman. Segundo suas palavras:

O renomado economista Milton Friedman argumentou que ‘poucas tendências poderiam minar de forma tão completa as próprias fundações da nossa sociedade livre do que a aceitação, por parte dos executivos, de outra responsabilidade social que não seja a de ganhar o máximo de dinheiro possível para seus acionistas’. Dessa maneira, Friedman ofereceu uma ideologia que coloca as pessoas em último lugar (WAAL, 2010, p. 61).

A responsabilização da liderança como o grupo que “deve” orientar a equipe é destacada na matéria, outra tendência comum nas reportagens, o que forma uma espécie de tríade recorrente em todas elas, com maior ou menor ênfase em cada item, que são: produtividade, finanças e liderança. Fica-se em dúvida se essa estereotipia vem do pensamento propriamente sobre o fenômeno ou se origina-se na prática jornalística da redação.

Na outra reportagem da edição 67, “Escritório no divã” (DOMENICO, 2020), a abordagem é mais direta quando menciona políticas de saúde mental nas empresas, destacando que este já foi tema até na rodada de Davos¹⁸. O alto custo com o

¹⁸ Fórum Econômico Mundial no qual lideranças políticas e empresariais se reúnem frequentemente para discutir questões relacionadas à economia global.

afastamento das pessoas é citado na reportagem, reforçando a ideia de que qualquer combate ao sofrimento psíquico no ambiente de trabalho passa por uma visão de que este é custoso, portanto, ele precisa ser eliminado. Com isso, a reportagem acaba caindo numa vala comum, pois não aprofunda o tema e recorre a “dicas” que supostamente auxiliam na resolução do problema, a exemplo desta passagem: “Incentivar um estilo de vida saudável por meio de convênios com academia, assessorias de corrida, consultorias de nutrição, aulas coletivas de ginástica laboral, sessões de meditação e mindfulness é outra medida interessante” (DOMENICO, 2019, p. 34).

Mais uma vez a reportagem recorre às entrevistas com gestores de empresas que criaram meios para lidar com os problemas da saúde mental no trabalho e com profissionais da área que dão suas opiniões referentes ao tema, reforçando um modelo jornalístico para matérias desta categoria.

1.2.2 Você S/A

Na Você S/A¹⁹, dos 12 exemplares analisados (edição 253 a 264), foram encontradas 11 matérias sobre sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, sendo que a edição 257 teve duas matérias, enquanto as edições 262 e 263 não tiveram reportagens sobre este tema.

Por ordem de edição, a primeira é a 253, que tem como reportagem principal o sofrimento de mulheres que passaram por situações de assédio sexual no trabalho. Segundo a reportagem, das mulheres consultadas, uma a cada cinco já sofreu algum tipo de abuso (MEIRELLES, 2019). Isto indica o aspecto patriarcal do trabalho, em que um padrão das qualidades do masculino é mais valorizado, conforme descreve Capra (2006), também corroborado por Emma Jung (2006), quando ela descreve que há uma maior valorização social do masculino, tornando-se um modelo dominante. A matéria segue o mesmo padrão de todas as outras, trazendo mulheres entrevistadas para compartilharem situações de assédio que sofreram (Figura 17), citando a opinião de especialistas sobre o tema, conforme exposto na figura 18, – que parecem mais opinião pessoal e não um parecer técnico, algo importante a se mencionar e que tende a ser o normal em todas as matérias – trazendo a narrativa de que a mudança deve

¹⁹ Em novembro de 2020, a revista mudou a grafia do título de “Você S/A” para “VC S/A”. Em nosso texto manteremos a forma original da grafia quando nos referirmos à revista, isto é, “Você S/A”.

vir da liderança, uma vez “que é quem dá o exemplo no dia a dia e ajuda a construir a cultura da empresa” (MEIRELLES, 2019, p. 44). Essa noção parece reforçar a ideia já apresentada nesta pesquisa de que a revista não intenciona dialogar com todos que trabalham e sim com aqueles que ocupam cargos de liderança.

Figura 16 – Quadro sobre o que é ser empático



Fonte: Você RH, ed. 67 (2020, p. 23)

A edição 254 traz uma reportagem menor chamada, “Os céticos também meditam”, de Nór (2019c), em que descreve a meditação como uma ferramenta a serviço da produtividade e contenção de reações emocionais intempestivas. No entanto, a pesquisa de Cunha, Bergmann e Rodrigues (2020) sobre o budismo aplicado nas empresas é cirúrgica ao expor a deturpação de práticas meditativas no ambiente de trabalho em prol da maquinização humana, conforme citações abaixo:

[...] apoiando-se em preceitos de produtividade, desempenho e resultados, a empresa tem se tornado o modelo que serve de exemplo para todas as atividades humanas. Nesse processo, torna-se visível a apropriação de linguagens, métodos e práticas, os quais são adaptados e adequados para uma nova realidade, evidenciando o forte impacto dessa nova configuração sobre tudo e todos (CUNHA; BERGMANN; RODRIGUES, 2020, p. 7).

[...] é possível deduzir que as práticas budistas, inclusive os ‘personagens’ que se utilizam dos propósitos do budismo, tornam-se comercializáveis. Nesse sentido, a aproximação com as reportagens estudadas nos possibilitou constatar que as empresas estão passando por um processo crescente de apropriação e deturpação dos conhecimentos da filosofia budista (CUNHA; BERGMANN; RODRIGUES, 2020, p. 10).

O mercado apresenta uma inteligência inata que sempre traz para si os benefícios de recursos que lhe parecem vantajosos. A meditação, no sentido religioso, busca a conexão com o sagrado e espiritualidade. O mercado se utiliza desta prática para conectar indivíduos com a performance e com o trabalho. A mídia, por sua vez, divulga isso como algo “bom”, já que ela é a porta-voz dos maiores interessados na atitude performática das pessoas no trabalho: os líderes (SILVA, 2020). Nesse sentido, a meditação, que em si poderia ser um recurso para que as pessoas enfrentassem o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, passa a ser direcionado para o reforço da hiperperformance, que parece ser exatamente uma das causadoras desse sofrimento.

Há uma emblemática reportagem de capa na edição 255 com o título “O guia do autoconhecimento”. Nela, é defendida a posição de que se ter mais autoconhecimento proporciona “evolução” no trabalho. Um trecho da reportagem, reproduzido abaixo, usa a publicação de uma autora, Tasha Eurich, para explicar a importância da busca pelo autoconhecimento, e como este pode ser determinante para a redução do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho:

Foi o que descobriu a psicóloga organizacional Tasha Eurich no livro ‘Insight — Por que não nos conhecemos tão bem quanto pensamos e como ter clareza de quem somos ajuda a alcançar o sucesso na vida e no trabalho’ (numa tradução livre; ainda sem edição brasileira).

Tasha ouviu quase 5 000 pessoas e descobriu que apenas de 10% a 15% acreditam se conhecer bem. Um índice preocupante, já que mais autoconhecimento está associado a índices mais elevados de satisfação no trabalho e nos relacionamentos, produtividade, autoconfiança e felicidade, além de menos estresse, ansiedade e depressão (DOMENICO, 2019, p. 31).

Figura 17 – Foto com mulher e excerto de seu depoimento sobre assédio sexual no trabalho, que representa um modelo técnico e estético de se apresentar reportagens desta natureza



Figura 18 – Digitalização de texto publicado na revista Você S/A, ed. 253, como exemplo de fala de especialista do tema em questão

e os comentários e as atitudes de caráter sexual continuam sendo tratados como brincadeiras. “As políticas internas precisam ser claras. A partir do momento que alguém na alta gestão faz uma piada e os outros riem, as pessoas pensam: ‘Se o presidente fala, eu também posso falar’”, diz Erika Zoeller, especialista em diversidade e membro do Conselho Estadual da Condição Feminina (CECF) de São Paulo.

Fonte: Você S/A, ed. 253 (2019, p. 47)

Não se trata aqui de ampliar os estudos de Tasha Eurich, pois não é o objetivo de nossa pesquisa, mas o que se apresenta na matéria, e pelo recorte feito no estudo exposto na reportagem, há um percentual de pessoas que dizem se conhecer melhor do que outras, ainda que se possa questionar se os 10% a 15% dos que dizem se conhecer realmente se conhecem e que os 85% a 90% dos que dizem não se conhecem realmente não se conhecem, uma vez que autoconhecimento não pode ser definido como simples produto de uma ideia consciente de que se tem (JUNG, 2013g). Com essa passagem intenciona-se estabelecer uma correlação positiva entre autoconhecimento, experiências positivas de autoconfiança e felicidade, caracterizando o que seria a redução do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho. Mas o autoconhecimento é tratado como um produto, algo que supostamente é adquirido em uma loja, sem que haja um empenho genuíno daquele que o busca. Autoconhecimento, segundo Jung (1999), é mais complexo e possui dimensão espiritual, social e coletiva, e não meramente funcional, como é tratado na matéria da revista. Inclusive, há um teste de autoconhecimento nas páginas finais da reportagem, conforme expostas nas figuras 19 e 20.

O mercado parece se importar de fato com o autoconhecimento, mas no sentido que lhe convém, que é a produtividade e os resultados financeiros, e as revistas, como sua porta-vozes (SILVA, 2020), reproduzem esse modelo. A reportagem segue a tendência, como já mencionado nesta dissertação, que é a de trazer “atores” que expõem suas experiências como forma de estimular as pessoas que as leem a buscarem seus processos de autoconhecimento para redução do sofrimento e retomada da produtividade. É uma fórmula que, com razão, é questionada por Dejours (2006), uma vez que o fato de se obter bons resultados na

carreira não significa ausência de sofrimento. O mercado quer autoconhecimento “dos outros”, mas sem reconhecer que o caminho de solução que ele oferece, alta performance e lucro acima de tudo, é um dos causadores do sofrimento psíquico que ele quer combater. É uma retroalimentação que jamais será resolvida se não houver um rompimento do padrão, a exemplo da metáfora que a passagem mítica do rei Sísifo ensina, na qual ele foi condenado a empurrar uma pedra morro acima, mas ao chegar perto do topo, esta sempre lhe escapa, deslizando ao sopé, fazendo com que ele reinicie a jornada que durará toda a eternidade, cenário este que só poderá ser transformado se algum elemento da rotina de Sísifo puder ser modificado (KAST, 2017).

Figura 19 – Questionário de autoconhecimento (parte 1 de 2)



Fonte: Revista Você S/A, ed. 255 (2019, p. 42)

Figura 20 – Questionário de autoconhecimento (parte 2 de 2)

Refleta sobre as afirmações abaixo e, deixando o julgamento de lado, marque sim (S) ou não (N) de acordo com a percepção que tem de si mesmo. Peça a uma pessoa em quem confia e que considera que o conheça bem para também responder às questões com base na percepção que tem de você (e não dela mesma). Em seguida, compare os resultados. Aproveite as discordâncias para saber mais sobre a imagem e as impressões que vem transmitindo e detectar possíveis fontes de conflito (interno e no ambiente). Você deve usar as informações como ponto de partida para definir mudanças de comportamento e caminhos para desenvolver o autoconhecimento.

<p>1 Quando erro, sou capaz de reconhecer o erro. S () N ()</p>	<p>2 Tenho clareza sobre o que me faz feliz. S () N ()</p>	<p>3 Sei o que me faz bem e mal em meu ambiente de trabalho. S () N ()</p>
<p>4 Sou flexível e adaptável a mudanças. S () N ()</p>	<p>5 Tenho clareza sobre minhas metas pessoais e profissionais. S () N ()</p>	<p>6 Reconheço padrões em meu comportamento. S () N ()</p>
<p>7 Tenho consciência do impacto de minhas ações nos outros. S () N ()</p>	<p>8 Meus valores e crenças orientam minhas atitudes. S () N ()</p>	<p>9 Gosto de analisar a situação antes de tomar decisões. S () N ()</p>
<p>10 Me relaciono bem com a maioria das pessoas no trabalho. S () N ()</p>	<p>11 Sei quais são meus sabotadores de produtividade. S () N ()</p>	<p>12 Não tenho dificuldade em pedir ajuda. S () N ()</p>

ILUSTRAÇÃO: VICTOR BOLLEN

VOCÊ S/A • AGOSTO DE 2019 • 43

Fonte: Você S/A, ed. 255 (2019, p. 43)

Na edição 256 há uma reportagem curta que versa sobre o tratamento hostil entre pessoas no ambiente de trabalho, e como este pode ser o causador de aumento de absenteísmo e da redução de ganhos da empresa, pois segundo a matéria, as companhias correm o risco de ter sua imagem pública negativada devido à hostilidade excessiva de seus funcionários (Figura 21). A reportagem defende ainda que para não

sofrer com a hostilidade do outro é preciso que se busque um sentido no trabalho para além dos ganhos financeiros, apesar de não explicar que sentido é esse (DOMENICO, 2019a).

Figura 21 – Quadro sobre o “preço da grosseria” publicado pela revista Você S/A



Fonte: Thunderbird School of Global Management, publicada na Você S/A, ed. 256 (2019, p. 57)

A edição 257 da revista apresenta duas reportagens sobre o sofrimento psíquico no trabalho. Uma delas é uma pequena entrevista com o pesquisador Jeffrey Pfeffer – autor também citado nesta dissertação – realizada por Nór (2019a), e um breve artigo sobre a ansiedade, de autoria de Cabrera (2019). Jeffrey Pfeffer, na condição de pesquisador e observador crítico do que está acontecendo no ambiente de trabalho, faz afirmações contundentes, que destoam de todas as outras

reportagens consultadas para compor a presente pesquisa, mesmo ele também tendo sido consultado para a matéria sobre o *burnout* da revista Exame, a ser explorada aqui mais adiante, em que suas opiniões foram menos expostas. Como exemplo de seus pontos de vista, há sua resposta transcrita abaixo para a pergunta sobre a importância de se usar técnicas de respiração e meditação para lidar com o estresse:

[PFEFFER]: A melhor maneira de lidar com o estresse é prevenindo, e não tratando. O que acontece é: eu estresso você e, então, crio uma salinha de soneca ou algum tipo de exercício de relaxamento. A melhor coisa seria proporcionar um ambiente saudável. Prevenir é muito melhor do que remediar. Impedir o funcionário de se estressar e de se deprimir é muito melhor do que dizer: 'Ok, sei que você está deprimido, mas precisamos descobrir como você pode render e produzir mesmo assim'. Alguma coisa tem de ser feita, porque a depressão, a ansiedade e as taxas de suicídio estão crescendo. Cedo ou tarde, isso só vai tornar a situação impossível para os países (NÓR, 2019a, p. 63).

Apesar da contundência de Pfeffer, a qual pode ser mais bem observada na sua publicação mais recente “Morrendo por um salário” (PFEFFER, 2019), esta é uma reportagem curta, que não faz frente para outras que ocuparam a capa e algumas páginas em outras edições da mesma revista. Já o artigo de Luiz Carlos Cabrera traz alertas sobre a importância de cuidar da saúde psíquica para não sucumbir à ansiedade causada pelo trabalho, mas sem aprofundar o tema (CABRERA, 2019).

A matéria de capa da edição 259, editada por Domenico (2019d), tem como título “Por que estamos tão ansiosos?”, e faz uma exploração de como o estresse generalizado tem se apresentado com mais frequência no trabalho, e não apenas a ansiedade especificamente. Alguns aspectos importantes são mencionados, tais como o uso inadequado de medicamentos para poder trabalhar por mais horas e o lado de “glamourização” dos ansiosos, em que estes sentem-se mais “potentes” por fazerem mais coisas ao mesmo tempo, mesmo que isso se dê à base de medicamentos e/ou excesso de café. Nem por isso a reportagem deixa de cair na vala comum que é a ênfase de quão custoso financeiramente é para as empresas terem pessoas em situação psicopatológica ou estresse generalizado, que aqui se traduzem em sofrimento psíquico: “[...] e estimativas mostram que os gastos relacionados a doenças emocionais poderão chegar a 6 trilhões de dólares em todo o mundo até 2030” (DOMENICO, 2019d, p. 17).

Sobre a questão dos custos:

A mercado-lógica do simulacro resultou numa crise de valores de proporções inacreditáveis – os custos avaliados nas sociedades

contemporâneas têm sido unicamente os custos econômicos. Os custos ecológicos, humanos e espirituais são citados apenas por um número pequeno – corajoso – de pensadores e cientistas (CONTRERA, 2002, p. 60).

A repetição da preocupação com o aumento dos custos é sempre observada ao longo das matérias que aqui comentamos, mas apenas no sentido que Contrera (2002) chama de mercado-lógica, a qual desconsidera os custos humanos, portanto, intangíveis e imateriais (GORZ, 2005). Se a mídia é a porta-voz das empresas (SILVA, 2020), isso é até coerente para a mercado-lógica, mas incoerente para o risco de colapso humano em longo prazo.

Outro aspecto que chama a atenção é que a reportagem apresenta um quadro que descreve algumas opiniões e percepções de pessoas sobre o estresse e a ansiedade no ambiente corporativo (Figura 22) – esta matéria é de 2019, portanto, antes da pandemia iniciada em 2020. Uma das respostas da pesquisa com maior índice de possibilidade de se melhorar o bem-estar emocional no trabalho, segundo a percepção dos pesquisados, é a implementação de horários flexíveis e políticas de *home-office*. Em outubro de 2020, foi publicada uma reportagem no portal 6 Minutos do UOL que apresentava uma pesquisa conduzida pela Oracle com 12 mil funcionários em 11 países (incluindo o Brasil), na qual as pessoas se queixavam do quanto o *home-office* aplicado integralmente contribuiu negativamente para o convívio familiar, para o aumento do estresse, para o aumento das horas trabalhadas e para o aumento da incidência da síndrome de *burnout* (FUTEMA; BARROS, 2020).

Mesmo sem profundidade científica, esta pesquisa da Oracle ajuda a revelar o quanto a percepção das pessoas relativa ao sofrimento psíquico é bastante pautada no senso comum, ou num desejo imediato que não encontra, necessariamente, respaldo na realidade. O sofrimento psíquico no ambiente de trabalho deve ser compreendido em sentido mais amplo, tal como sugerem Pfeffer (2019), Dejours (2006), Sennett (2010), Le Breton (2018) e outros. Evidentemente que a pandemia trouxe uma imposição de se fazer *home-office*, diferente de uma implementação gradativa, mais estruturada. Contudo, será que existem pesquisas apontando que a aplicação de horários flexíveis, política de *home-office* ou quaisquer outras ações que pareçam mais “estéticas” garantem o aumento do bem-estar e redução do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho? Se existem ou não, será que é de interesse dos veículos de mídia impressa da área de negócios publicá-las? A priori, parece que não, porque a mídia de negócios impressa não se preocupa com a ausência do sofrimento,

e sim com a manutenção da produtividade e a contenção de custos empresariais tidos como desnecessários, por serem veículos a serviço do mercado. Por isso, as falas de especialistas no tema, regularmente consultados pelas revistas para compor este tipo de reportagem, são, muito provavelmente, tiradas de contexto para legitimar a ideia que a reportagem quer transmitir, ou são escolhidos apenas profissionais que sustentam a concepção conceitual almejada pelo corpo editorial. Compreende-se esta ação como uma estratégia oriunda da ciência positivista, que tenta comprovar factualmente a verdade supostamente científica apresentada pela revista (MEDINA, 2008). O trecho a seguir é um bom exemplo disso: “Não há doença psíquica se não houver prejuízo para o rendimento e para o bem-estar do indivíduo afetado e daqueles que o cercam’, avisa o neurologista Leandro Teles” (DOMENICO, 2019d, p. 22). Já se sabe que uma pessoa tida como workaholic, por exemplo, apesar de muito produtiva, pode estar em sofrimento psíquico, e talvez não perceba que há prejuízo em sua vida. Mesmo tendo ausência de doença e de não prejuízos na percepção da pessoa, deveria se tomar esta situação como genericamente natural? Também se sabe que pessoas podem fazer uso constante de drogas e serem muito produtivas (FIDALGO; MARQUES, 2008; SILVA *et al.*, 2019); isso também pode se tornar algo saudável?

Outro dado que é colocado na reportagem é a importância de os profissionais de RH capacitarem os líderes a zelarem com as questões emocionais dos funcionários, mesmo havendo uma concordância comum de que falar sobre dores emocionais no ambiente de trabalho é um tabu. A tendência de se atribuir aos líderes a responsabilidade pelas mudanças esperadas é observada na maioria das reportagens, atribuindo, quase sempre, a eles a busca pela resolução das questões relacionadas ao sofrimento psíquico no trabalho, como se eles também não fossem afetados por estas questões. Assim como as revistas investigadas parecem se comunicar com um público mais seletivo e, muito provavelmente, em cargos de liderança, é como se fosse proibido ao extrato de trabalhadores classificados como “liderança” passar por qualquer sorte de sofrimento psíquico e, adicionalmente, devem ser eles os responsáveis por “curarem” as equipes. Mas não seria também este público agente da produção de sofrimento psíquico e da afetação causada por este? Talvez até por uma atitude discriminatória coletiva, na qual a exposição levaria a uma percepção pública negativa (SENNETT, 2010), os líderes não se sentem confortáveis em assumir que também passam por sofrimento psíquico no ambiente de trabalho.

Figura 22 – Quadro com resultados de pesquisa sobre estresse e ansiedade no ambiente corporativo



É curioso analisar a edição seguinte da revista, a 260, pois há uma matéria intitulada “Abraça a vulnerabilidade”, editada por Nór (2020). Há uma incoerência entre a reportagem da edição anterior e esta, pois a primeira demonstra como evidenciar fragilidades emocionais é um assunto tabu no ambiente de trabalho, sugerindo que mostrar vulnerabilidade é socialmente ruim. A segunda incentiva que

as pessoas exponham suas vulnerabilidades, atribuindo novamente ao RH e à liderança a responsabilidade por ajudar as pessoas a se sentirem confortáveis com isso. Mas se há um tabu que deixa as pessoas desconfortáveis em se mostrarem vulneráveis, o “remédio” seria apenas “abraçar a vulnerabilidade”? Como fazer isso num ambiente que valoriza vorazmente a produtividade e repulsa veementemente qualquer situação que leve a prejuízos financeiros? Flusser (2002) fala que a “perfeição” profissional almejada pelas empresas é algo impossível de se atingir, uma vez que ela é limitada pela ideia do que é ser funcionário, que em si, já está limitado a uma expectativa do que ele deve ser, o que impossibilita um desenvolvimento humano que vá para além do que é ser um funcionário. Logo, abraçar a vulnerabilidade, não sofrer psiquicamente no trabalho por estresse, tendo como mentor um líder que apoiará o funcionário a lidar brilhantemente com isso, porque provavelmente ele é um líder brilhante exemplar, que vive em absoluto estado de bem-estar emocional com relação ao trabalho, parece uma situação bastante utópica. Contrera, Reinert e Figueiredo (2004) conseguem responder isso, ao afirmarem que não há um compromisso jornalístico com uma suposta verdade, e sim com um produto que seja vendável. A revista parece não se preocupar com a coerência das reportagens divulgadas, assumindo que seu público leitor não fará qualquer consideração crítica sobre as reportagens publicadas. Seu interesse é apenas entreter com informação, sem compromisso com as consequências dessa informação.

A edição 261 tem uma reportagem especial que versa sobre as piores empresas para se trabalhar e seu conteúdo ocupa boa parte da revista. A segunda frase do texto da matéria é a seguinte:

Muitos dos leitores de VOCÊ S/A, infelizmente, vivem essa realidade. Para fazer esta reportagem, que homenageia uma matéria de capa publicada pela revista em 2003, recebemos 107 depoimentos relatando abusos vividos no ambiente profissional. Dezesete anos depois de nossa primeira reportagem sobre o assunto — que foi compartilhada no Instagram e rendeu tantos comentários que nos encorajou a refazer a pauta —, vários problemas continuam os mesmos. Ainda há chefes tóxicos, RHs ausentes, erros de comunicação e falta de reconhecimento pelo trabalho prestado (AMÉRICO; LIMA, 2020b, p. 30).

Em outras palavras, pode-se assumir que em 19 anos publicando matérias de como as pessoas devem se portar no ambiente de trabalho, pouco efeito foi observado nas empresas de fato, segundo a pesquisa amostral realizada pela própria revista. Não é obrigação direta da mídia resolver questões relacionadas ao sofrimento

psíquico no trabalho, considerando que esta responsabilidade seria de cada empresa, mas é possível problematizar se a forma como as empresas seguem apresentando as reportagens sobre este tema, que ganharam mais espaço de 2016 para cá, ajuda a resolver, ou ao menos endereçar, esta questão de maneira menos publicitária e mais efetiva. O observado até então é uma profusão de palavras que não adentra questões mais profundas que envolveria verdadeiras revoluções sociais. James Hillman faz um alerta sobre a busca por resoluções de maneiras supostamente pragmáticas, sem considerar os aspectos psíquicos envolvidos:

Estou sugerindo que muitos de nossos males sociais e problemas psicológicos – e mesmo doenças econômicas como baixa produtividade, ineficiência, absentismo, crimes sexuais, não-fixação no emprego, declínio de qualidade, ou vícios (trabalho, Valium, álcool, café, refrigerante) – são consequências psicológicas do design interior. Continuar acreditando que nossos problemas psicológicos têm causas e soluções econômicas não é apenas materialismo bruto, é brutal para a alma e psicologicamente pouco sofisticado. Estou dizendo que, até reconhecermos o design de interiores em nossa interioridade, estaremos vivendo num tipo de repressão orwelliniana, ou seja, disfarçada e despercebida, como se estivéssemos vivendo em seu livro 1984 (HILLMAN, 1993, p. 48).

Essa observação de Hillman dialoga com a reportagem da última edição investigada para esta pesquisa da Você S/A, que é a 264, que traz como capa o tema “O mito da resiliência” (MARINO, 2020). A resiliência é tratada pela reportagem, assim como alerta Hillman, como uma situação a ser resolvida externamente, causada também por questões externas relacionadas ao trabalho e alerta para o exagero na resiliência, de forma que, segundo a reportagem, ter muita resiliência poderia ser algo negativo. O entendimento de resiliência da matéria é diferente do proposto por um dos maiores estudiosos do tema, Boris Cyrulnik. Segundo Cyrulnik (2001), resiliência tem a ver com a capacidade de aprender algo e se desenvolver a partir de uma adversidade, fato constante na vida humana e que começa a ser praticada desde os primeiros meses de vida. Ao alertar sobre o “mito” (no sentido de “mentira”) da resiliência, a reportagem confunde conceitos, uma vez que o chamado “excesso” de resiliência é, na verdade, a falta de resiliência, pois este excesso seria uma busca constante do indivíduo de atender às demandas do mundo externo, o que segundo Cyrulnik (2001, p. 145) é “Contrariamente ao que se pensa”, pois ainda conforme o autor, “uma adaptação demasiado boa [ao ambiente externo] não é uma prova de resiliência [...]”. Essa adaptação externa também pode ser entendida como um movimento psíquico de progressão, de acordo com Jung (2002), e que, conforme o

autor, precisa ter uma relação harmônica com o seu movimento pendular que é a regressão da energia psíquica, que enseja uma adaptação aos conteúdos internos, ou inconscientes, no indivíduo. A palavra resiliência na matéria tem o sentido de resignação, um comportamento que implica em aceitar inequivocamente a todos os desafios propostos pela empresa. Mas se a saída para cuidar do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho é a produtividade, conforme observado ao longo das reportagens, fica incongruente questionar o “excesso de resiliência”, leia-se resignação, se este comportamento é estimulado por estes veículos o tempo todo. O sofrimento psíquico no ambiente de trabalho exposto por estas mídias tem caráter repetitivo e repolarizante, como argumenta Contrera (1996), e leva a um entendimento binário do problema, desconsiderando toda a gama interior da psique coletiva (HILLMAN, 1993). Assim como exposto diversas vezes, a reportagem também indica que os líderes são os responsáveis pelo sofrimento causado por “excesso de resiliência”.

1.2.3 Exame

Das 3 revistas consideradas para compor esta dissertação, a Exame é a mais representativa delas por ter maior tiragem, porém, é a que apresentou a menor quantidade de reportagens sobre o sofrimento psíquico no trabalho. Das 25 edições investigadas, 24 exemplares regulares e 1 edição especial, foram levantadas 4 reportagens, nas edições 1203, 1206 e 1207.

A edição 1203 traz na capa a reportagem sobre a síndrome de *burnout* (FILIPPE; BOMFIM, 2020), que em seu conteúdo mantém o padrão de apresentar personagens que passaram pela síndrome de *burnout* (Figura 23), argumentando que quanto maior for o índice de *burnout* entre os colaboradores, maior será o custo da empresa, e se propõe a dizer que “há soluções”, vide texto da figura 24, e que essa solução parte de uma referência de que “é preciso inserir a alta liderança nos debates e nas ações” (FILIPPE; BOMFIM, 2020, p. 26), atribuindo novamente à liderança a incumbência de resolver as questões psíquicas da empresa. A constância da preocupação com o aumento de custos ou redução de lucros também aparece na matéria, pois em entrevista com a Presidente da SAP no Brasil (Cristina Palmaka) é relatado o quanto ela percebe que os gestores já têm claro que funcionários saudáveis emocionalmente são mais “rentáveis” para a empresa (FILIPPE; BOMFIM, 2020).

Essa matéria também consulta o pesquisador Jeffrey Pfeffer, assim como a ed. 257 da *Você S/A*, como um dos personagens para a sustentação de suas proposições jornalísticas. Mas cabe uma crítica de que, apesar de Pfeffer apresentar uma pesquisa bastante detalhada da relação entre morte e trabalho em sua última publicação (PFEFFER, 2019), ele não se apresenta como um pesquisador especialista em síndrome de *burnout*. Isto leva a crer que provavelmente ele tenha sido consultado pela revista devido à ampla visibilidade que seu estudo teve e pelo fato de ser recém-publicado, conforme pôde ser visto em portais de notícias nacionais e internacionais (BBC NEWS MUNDO, 2019; VEJA, 2019; VIVA BEM UOL, 2019). Isso é algo sintomático também nas reportagens: pesquisadores são consultados, mas suas falas são reduzidas, na maioria das vezes, a frases curtas, e a escolha do pesquisador parece estar mais atrelada à sua visibilidade pública do que à profundidade de conhecimento científico sobre o tema que ele possui. Na matéria em questão, Pfeffer foi entrevistado, mas deu respostas curtas, que pouco aprofundam o tema (Figura 25). Por exemplo, investigar a dimensão simbólica do *burnout*, aspecto considerado fundamental para adentrar nos meandros de suas causas e teleologia, para além de seu aspecto disfuncional ou patológico, é algo veementemente negado pela revista, e por todas as outras, talvez porque “O símbolo é, pois, uma representação que faz aparecer um sentido secreto, é a epifania de um mistério” (DURAND, 1993, p. 12), mistério este que midiaticamente e empresarialmente talvez seja necessário manter, pois poderia ter o “efeito colateral” de levar as pessoas a uma descoberta inconveniente, tal como Jung, ironicamente, chama a atenção para possíveis revelações que um conhecimento aprofundado da própria psicologia poderia trazer:

Deus nos livre da psicologia, pois tais digressões poder-nos-iam levar ao autoconhecimento! Preferimos as guerras a isso, pois elas são sempre a culpa do outro; ninguém vê que o mundo inteiro está possesso, pois fazemos aquilo que mais tememos e aquilo do que fugimos (JUNG, 2012a, p. 255).

Notadamente, o *burnout* é um problema grave, e sua compreensão carece de perspectiva ampla na contemporaneidade:

A necessidade de permanentemente dar conta das coerções da identidade e de oferecer aos outros sinais de boa vontade, notadamente na esfera profissional, acentuam a sobrecarga de trabalho e o esgotamento daqueles cujas forças são cortadas dia após dia e que já não dispõem de nenhuma reserva para reconstruir-se. A mobilização permanentemente leva o indivíduo ao limite de suas possibilidades. O *burnout*, a depressão por esgotamento físico, quando não resta mais ao indivíduo nenhuma energia por ter vivido

demasiadamente acima de seus limites, são o preço a pagar por esse investimento (LE BRETON, 2018, p. 66).

Figura 23 – Exemplo de pessoa que passou pela crise *burnout*



Fonte: Exame, ed. 1203 (2020, p.21)

A ênfase de David Le Breton na compreensão do *burnout* ou no estresse relacionado ao ambiente de trabalho não é única. Ela encontra ressonância nos trabalhos de Kamper (1998), Pfeffer (2019), Sennett (2010, 2020) e outros autores. Por isso, a lógica cartesiana de 1) tem-se um problema; 2) treine a liderança para lidar com isso; e 3) reduza os custos indesejáveis, não encontram respaldo em pesquisas sobre este tema, não ao menos com essa visão simplista, até porque se assim fosse, talvez não tivesse mais sofrimento psíquico das pessoas no ambiente de trabalho:

As possessões viraram patologias, o entusiasmo (estar repleta de Theos) foi substituído por uma depressão generalizada e sistêmica. E

buscamos nos elixires não mais a transubstanciação, mas a anestesia, a medicalização das dores do mundo (CONTRERA, 2015, p. 459).

Figura 24 – Primeira página da reportagem sobre a síndrome de *burnout*



Fonte: Exame, ed. 1203 (2020, p. 18)

Seguindo esta perspectiva, o que se quer não é compreender o *burnout*, mas se livrar dele, como se fosse uma praga a ser combatida, ou pior, uma experiência humana, repleta de simbolismo, que deve ser anestesiada, para que se possa, enfim, retomar a tão sonhada produtividade.

A edição 1206 da Exame tem como capa uma reportagem chamada “Vida à distância” (YOSHIDA *et al.*, 2020), que já é uma matéria influenciada pela pandemia²⁰ global iniciada em 2020 que impôs uma rotina de *home-office* para a maioria das pessoas que trabalhavam em escritórios. A matéria não trata somente do *home-office*,

²⁰ Dado o momento em que esta pesquisa foi elaborada, mas considerando seu caráter atemporal, é preciso mencionar que no final de 2019 iniciou-se na China uma epidemia pelo novo coronavírus (Covid-19) que em 2020 e 2021 se espalhou atingindo o mundo inteiro, tendo sido declarada pela OMS crise pandêmica global.

mas de diversos aspectos relacionados ao isolamento e à maior feitura de coisas em casa, tais como consultas médicas, compras por aplicativos e outros.

Figura 25 – Entrevista com Jeffrey Pfeffer

REDAÇÃO

“A única solução é um redesenho do modelo de trabalho”

Autor do livro *Morrendo por um Salário* aponta insegurança dos empregos como principal fator para gerar crises de burnout

MURILO BOMFIM



Jeffrey Pfeffer: para o professor de Stanford, é preciso reformular a cultura laboral

DIVULGAÇÃO

Em 2022, a 11ª edição da Classificação Internacional de Doenças passa a valer — e inclui a síndrome de burnout como um problema ligado ao emprego e... ao desemprego. As tensões relacionadas à possibilidade de ficar sem trabalho são um dos temas tratados no livro *Morrendo por um Salário*, lançado por Jeffrey Pfeffer em 2018. Professor de comportamento organizacional da Escola de Negócios da Universidade de Stanford, Pfeffer é radical ao dizer que a única saída eficaz para conter o avanço dos casos de burnout é um redesenho do modelo de trabalho atualmente em vigor. Ele falou a EXAME por telefone. Veja os melhores trechos da entrevista.

Existem casos de burnout no passado — talvez desde a Primeira Revolução Industrial, quando as relações trabalhistas não eram tão bem regulamentadas. Por que temos esse aumento de casos no século 21?

Quando analiso o contexto de hoje e o contexto de épocas passadas, acredito que a mudança mais significativa seja a insegurança econômica. Hoje, as taxas de desemprego estão altas em diversos países, há muita competitividade e as demissões são iminentes. Isso produz um ambiente de muita tensão, propício para abalar a saúde do trabalhador. Além disso, temos os efeitos da “economia sob demanda”,

com freelancers e terceirizados que vivem a insegurança de não saber quando terão o próximo trabalho.

Que aspectos do ambiente corporativo são motores da síndrome de burnout?

A saúde do empregado geralmente é afetada por uma série de decisões tomadas pelo empregador. Além da possibilidade de demissão, o trabalhador pode ter dificuldade de equilibrar a vida pessoal com a profissional, ficar exposto a expedientes mais longos, à pressão pela produtividade e à pouca liberdade de decisão no ambiente de trabalho. Pesquisas mostram que o estresse ocupacional prolongado pode levar a doenças, como diversos tipos de câncer, para além da síndrome de burnout.

Nesse sentido, as práticas adotadas por algumas

empresas, como dar benefícios relacionados a psicoterapia e atividade física, parecem não ser suficientes.

As pessoas podem até aderir a essas saídas, mas a única solução eficaz para preservar a saúde das pessoas é um redesenho do modelo de trabalho para criar ambientes profissionais saudáveis, que promovam a sustentabilidade humana. Isso passa, por exemplo, por um real compromisso da companhia com a mudança. Por vezes, é significativa a quantidade de trabalho desnecessário executado por empregados. É um resultado de políticas de trabalho de longa data que, hoje, já não têm mais propósito. Muitas empresas não enxergam a necessidade de adaptar seus modelos de funcionamento, e acabam perdendo boas oportunidades de reduzir o estresse no trabalho.

19 de fevereiro de 2020 | 27

Sobre o *home-office*, a revista usa pesquisas realizadas antes da pandemia para demonstrar que é possível ser mais produtivo trabalhando de casa (Figura 26), o que nesta altura já pode se dizer que a produtividade é uma perseguição compulsiva do empresariado. Na mesma reportagem, é informado que houve um incremento significativo do sentimento de solidão por parte dos colaboradores, agora sim considerando o momento de pandemia, fazendo com que estes recorressem à psicoterapia on-line. O sofrimento psíquico no ambiente de trabalho não está atrelado a um espaço físico, e sim a um modelo, que se replica independentemente do espaço físico em que é vivenciado.

Figura 26 – Excerto do texto digitalizado da reportagem “Vida à distância” (Exame, ed. 1206).

Um estudo da Universidade de Stanford de 2016, porém, aponta que trabalhar em casa pode aumentar em 13% a produtividade de determinados grupos de trabalhadores.

Fonte: Exame, ed. 1206 (p. 48, 2020)

Também na edição 1206 há um artigo que toca a ideia de sofrimento psíquico na liderança (ESTEVES, 2020), assinado por Sofia Esteves, que se apresenta como fundadora da Cia de Talentos²¹, empresa brasileira de recrutamento e seleção, e especialista em gestão de pessoas. Vale mencionar que na edição 1203 da Exame, sobre o *burnout*, a mesma pessoa foi uma das consultadas para relatar sua própria crise de *burnout* (Figura 23), e agora, assina um artigo orientando como líderes devem buscar o seu bem-estar e o da equipe:

Para liderar com eficiência é necessário ter domínio das próprias emoções. É comum haver falhas da liderança pela falta de autocuidado, o que acaba afetando a inteligência emocional dos gestores. O líder deve servir às necessidades dos colaboradores e da organização (ESTEVES, 2020, p. 92).

A transparência deve trazer clareza aos colaboradores sobre a realidade da empresa diante da crise. A confiança e a esperança atuam juntas quando o líder deixa claro que a união dos colaboradores é capaz de atravessar qualquer situação. Dessa forma, o senso de coletivo é despertado, a criatividade é ativada e a vontade de vencer fica maior do que o medo de perder, **tornando a empresa uma**

²¹ Conforme descrito no site da empresa, se trata da líder no mercado brasileiro no segmento de recrutamento e seleção de jovens, média e alta gestão. Fonte: <https://www.ciadetalentos.com.br/empresas/pt/>. Acesso em: 04 abr. 2021.

família, onde todos batalham e cuidam do bem-estar coletivo (ESTEVEES, 2020, p. 93, grifos do autor).

Não se trata de deslegitimar a fala da autora por ela, segundo seu próprio relato, ter passado pela síndrome de *burnout*. Mas sua escrita, vide citações acima, recai na fala comum de todas as outras reportagens investigadas até aqui: o líder deve ser o responsável por cuidar de si para poder cuidar das pessoas e, assim, gerar um ambiente que, apesar de não claramente mencionado nas citações acima, deixa implícito que se espera ser produtivo. Nesse momento o que se pode dizer é que essa posição compulsiva de busca pela produtividade polariza com a de pesquisas como as de Dejours (2006), Le Breton (2018), assim como a de Flusser (2002). Nesta última, o autor contesta a transformação do ser humano em um aparelho que produz, afirmando ser o homem maior do que o funcionário. O líder, por sua vez, tem de estar imune a toda sorte de sofrimento psíquico, pois ele deve ser aquele que conduz a equipe à “salvação”.

Se na edição 1206 da revista há uma tentativa de glamourizar o trabalho à distância, dizendo que é possível ser mais produtivo trabalhando a partir de casa, não se pode dizer o mesmo na edição 1207 da mesma revista, última revista a ser comentada em nossa pesquisa. Na reportagem chamada “O que Freud²² diria?” é exposto quão complexa ficou a vida do colaborador em *home-office* (BOMFIM, 2020). No cenário de pandemia, que inclui filhos em casa, afastamento de trabalhadoras domésticas que auxiliam com as tarefas do lar e outros contextos que dificultam o trabalho em *home-office*, a condição deixou de ser apenas de trabalhar em casa, para absorver um novo e forçoso estilo de vida. Esse tipo de reportagem também evidencia que esses veículos não conversam com todos os trabalhadores, porque o fato de se ter a opção de fazer *home-office* na pandemia já é um privilégio atribuído somente àqueles que trabalham em atividades administrativas ou em escritórios. No capítulo seguinte, fazemos uma análise teórica-reflexiva dos dados levantados neste capítulo, visando maior entendimento tanto da razão de essas matérias serem apresentadas da forma como são, bem como do ponto de vista do imaginário, o que inclui também entender os sentidos e as reduções simbólicas presentes nas reportagens.

²² Sigmund Freud, renomado médico-neurologista austríaco, criador da psicanálise (1856-1939).

CAPÍTULO 2 – CONSTRUÇÃO DE SENTIDO E REDUÇÃO SIMBÓLICA

As narrativas apresentadas no capítulo anterior fazem parte de um modelo de mídia que tem como referência uma busca contínua de provar seus fatos, tornando-os, tentativamente, inequívocos, como descreve Medina (2008). É a herança positivista, que é aquela que defende uma narrativa técnica, pautada em fatos e dados. Para além disso, o que eles consideram fatos, na verdade, obedece a uma determinada ideologia presente nas revistas desse segmento. Apenas os fatos que interessam à determinada ideologia é que farão parte da narrativa ou que entrarão em pauta.

Em última instância, essas revistas conversam com uma parte da sociedade que é privilegiada, e que, em alguns dos casos, são pessoas que já ocupam posições de liderança, o que talvez explique a repetição dos textos de que “capacitar os líderes” é uma condição para resolver boa parte dos problemas relacionados ao sofrimento psíquico no ambiente de trabalho. O mesmo vale para a construção de narrativa, pois esses veículos reproduzem um caminho formal, produtos de estereotipia da linguagem (BLIKSTEIN, 2003) e da herança positivista que o jornalismo possui em seu modo de fazer notícias (MEDINA, 2008).

Sobre a herança positivista, o que intencionamos destacar é que as revistas parecem querer se apresentar como autoridades no tema, em um lugar de fala de especialidade técnica do assunto, o que não é verdade. Trata-se do jornalismo que quer se fazer científico, ou um tradutor de ciência, para um público leigo (MEDINA, 2008). Essa forma de fazer reportagem é um movimento motivado pela divulgação de dados e fatos com a maior neutralidade possível, pois entende-se que assim se chegará na melhor qualidade da informação.

Na prática, esse objetivo não é alcançado, porque mesmo numa divulgação em periódico científico, que tem como objetivo principal divulgar ciência, esse resultado não é atingido plenamente por limitações de linguagem. Medina afirma o seguinte:

E o que fazer com as fontes de informação especializadas, em geral científicas, que enunciam diagnósticos e prognósticos dos problemas sociais e técnicos? A pesquisa aponta para um diálogo pouco conceitual e muito pragmático. A fonte científica enfrenta os mesmos obstáculos para concretizar a comunicação social, tanto quanto o jornalista que realiza a mediação. Não se trata de divulgar a informação especializada, mas de encontrar o tom de legibilidade na comunicação entre a demanda social concreta e a oferta científica possível (MEDINA, 2003, p. 53).

É esse tom comunicacional que pauta a forma como as revistas investigadas em nossa pesquisa se apresentam. A realidade que querem enfatizar é pautada em objetivos que são a favor da manutenção do *modus operandi* do trabalho. O sofrimento psíquico, apesar de pauta emergente e urgente, enquanto objeto a ser informado, é enquadrado numa moldura jornalística que o reduz a algo a ser “consertado”, que não abre espaço para dúvidas e que enviesa o seu entendimento para o que é, supostamente, “certo”. Este enviesamento terá como efeito colateral uma redução da capacidade imaginativa do leitor, que considerará a narrativa como a melhor possível para enfrentar seu problema. A questão é que o formato de apresentação do conteúdo também é parte de uma estratégia midiática que intenciona, direta ou indiretamente, reduzir a capacidade crítica:

[...] o que nos importa especialmente é refletir sobre esse papel mediador e sobre a qualidade da mediação de que se valem nossas sociedades contemporâneas, já que vemos como nossa capacidade imaginativa foi reduzida, pela ampla rede de relações próprias da cultura de massas, a um uso bidimensional da imagem visual descartável, à visibilidade do espetáculo de rápido consumo (CONTRERA, 2002, p. 42).

É um jornalismo de consumo e não um jornalismo crítico, pois no fim das contas o que se quer é o aumento da quantidade da venda dos veículos, o que torna esse tipo de jornalismo mais publicitário do que propriamente preocupado com a formação ética da opinião pública (CONTRERA; REINERT; FIGUEIREDO, 2004), e a consequência disso é uma instrumentalização econômica do jornalismo, uma vez que este é enquadrado num modelo de mercado. Com isso, as matérias tornam-se sintetizações precárias e pobres na construção simbólica daquilo que é veiculado, tornam-se construtos literalizantes que se propõem como solucionadores dos sofrimentos psíquicos apresentados no trabalho, mesmo que saibamos que no fundo eles contribuem em muito pouco ou em nada para uma resolução de fato.

O que na verdade essas matérias acabam revelando é uma perspectiva que enviesa o indivíduo para que ele faça a construção de uma espécie de “comportamento perfeito”, que deve ser emulado para que se evite e se resolva as questões relacionadas ao sofrimento psíquico no ambiente de trabalho. Na realidade, isto se trata de uma descrição de qual seria a melhor persona corporativa possível, isto é, um padrão de comportamentos externos, uma máscara social (JUNG, 2013e), para que não se sofra no trabalho e, conseqüentemente, não cause desperdícios financeiros e/ou redução de produtividade que prejudicariam o empregador.

Se colocamos isto na ótica da comunicação organizacional, apoiados pelo estudo de Diego W. da Silva e Rudimar Baldissera (2021), no qual eles investigam que tipo de percepção pública as empresas almejam transmitir nas redes sociais aos seus clientes diante de fatos críticos, constatamos que há um tipo de “jogo”, em que a empresa também tenta construir a sua “persona organizacional” para dialogar com esses potenciais clientes. Segundo os autores:

[...] podemos afirmar que quanto mais as organizações conhecerem seus públicos (domínio de seus códigos culturais e informações sobre seu comportamento político, por exemplo), provavelmente, mais saberão usar tais informações tanto para se movimentarem em direção de obter mais visibilidade, quanto para se afastarem das regiões de luz e de grande exposição pública (SILVA; BALDISSERA, 2021, p. 160).

Mesmo que os autores não usem especificamente o termo “persona”, nos parece apropriada a aproximação dos argumentos deles com o conceito junguiano. E apesar de nos referirmos mais à percepção do que àquilo que a empresa quer transmitir aos seus empregados, assim como querem construir neles a “persona profissional perfeita” via reportagens veiculadas na mídia impressa especializada, que é a porta-voz das empresas (e menos aos seus clientes, que é o viés do estudo de Silva e Baldissera 2021), nos parece que a visão dos autores sobre o tema corrobora com a dimensão da persona que estamos propondo. A persona é um grupo de caracteres individuais que se assemelha mais à coletividade do que ao próprio sujeito (JUNG, 2013e), e que será um recurso adaptativo do indivíduo ao espaço organizacional. Também podemos pensar numa persona da instituição, ou seja, a percepção pública que ela intenciona ter, a exemplo da pesquisa de Silva e Baldissera (2021). Enviesando para a nossa pesquisa, é como se fosse um jogo simbólico, no qual a empresa apresenta uma persona institucional que é aquela que “combate” o sofrimento psíquico, assim como estimula a criação e solidificação de uma persona profissional que é absolutamente invulnerável a esse mesmo sofrimento psíquico.

A persona é uma característica arquetípica na psique humana, ou seja, ela é atemporal e inevitável (JUNG, 2012a), tem pouco ou nada de criativo, pois, na prática, é a representação de algo que é genérico na psique social e coletiva, portanto, incapaz de resolver problemas que podem ter origens diversas nas relações interpessoais e institucionais:

Ao analisarmos a persona, dissolvemos a máscara e descobrimos que, aparentando ser individual, ela é no fundo coletiva; em outras palavras, a persona não passa de uma máscara da psique coletiva.

No fundo, nada tem de real; ela representa um compromisso entre o indivíduo e a sociedade, acerca daquilo que ‘alguém parece ser: nome, título, ocupação, isto ou aquilo’. De certo modo, tais dados são reais; mas, em relação à individualidade essencial da pessoa, representam algo de secundário, uma vez que resultam de um compromisso no qual outros podem ter uma quota maior do que a do indivíduo em questão. A persona é uma aparência, uma realidade bidimensional, como se poderia designá-la ironicamente (JUNG, 2013e, p. 47).

Como um segmento coletivo da psique humana, a persona tende à generalização para que se atenda às necessidades de adaptação externas. O que se vê nestas reportagens é a proposição de uma persona que teria o “poder” de lidar com as intempéries relacionadas ao trabalho, que já chamamos de “invulnerável”. Com isso, este conteúdo jornalístico parte de um pressuposto bastante precário de que a simples adaptação externa, reproduzida coletivamente via certos comportamentos, seriam soluções cabíveis para os problemas apresentados e, por isso, os consideramos como redutores de sentido. Na reportagem “Os céticos também meditam” de Bárbara NóR (2019a), na Você S/A ed. 254, há uma frase que sintetiza o que estamos tentando demonstrar: “Há muita evidência que afirma que a meditação pode torná-lo [o profissional] mais focado e, conseqüentemente, mais produtivo e menos reativo emocionalmente” (NÓR, 2019a, p. 40). A meditação descrita pela reportagem nada mais é do que uma “ferramenta” que favorece a construção da persona produtiva e rentável (para a empresa), reafirmando a crença num homem desejavelmente racional e desconectado de suas emoções, como se isso fosse possível (DAMÁSIO, 1998).

Além de a persona não representar a totalidade psíquica, o fato é que ela pode se tornar “inebriante”. Isso quer dizer que se portar desta ou daquela maneira pode virar um vício, um comportamento automatizado sobre o qual o indivíduo passa a ter cada vez menos controle, o que também revela um aspecto doentio do comportamento e da psique humana (JUNG, 2013e). Isto indica que ao sugerir modelos de comportamento “exemplares” que devem ser adotados diante do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, o que as revistas acabam por fazer é aumentar as chances de este sofrimento se tornar perene; é o oposto do que eles supostamente intencionam com o conteúdo apresentado. Além do mais, treinar e reproduzir determinados comportamentos, na fantasia de que estes serão suficientes para combater o sofrimento individual, pode levar o indivíduo ao que Jung (2012a) chamou de “identificação com a persona”, que ele explica da seguinte forma:

Um caso frequente é a identificação com a persona, que é o sistema da adaptação ou estilo de nossa relação com o mundo. Assim sendo, quase todas as profissões têm sua persona característica. Tais coisas são fáceis de estudar atualmente, uma vez que as pessoas públicas aparecem fotografadas frequentemente na imprensa. O mundo exige um certo tipo de comportamento e os profissionais se esforçam por corresponder a tal expectativa. O único perigo é identificar-se com a persona, como, por exemplo, o professor com o seu manual, o tenor com sua voz; daí a desgraça. É que, então, se vive apenas em sua própria biografia, não se é mais capaz de executar uma atividade simples de modo natural. Pois já está escrito: ‘... e então ele foi para cá ou para lá, disse isso ou aquilo’, etc. A túnica de Dejanira colou-se à pele de Hércules²³ e nela se enraizou. É preciso determinação desesperada de um Hércules para arrancar do corpo a túnica de Nesso e entrar no fogo da imortalidade, a fim de transformar-se naquilo que verdadeiramente é. Exagerando um pouco, poderíamos até dizer que a persona é o que não se é realmente, mas sim aquilo que os outros e a própria pessoa acham que se é. Em todo caso a tentação de ser o que se aparenta é grande, porque a persona frequentemente recebe seu pagamento à vista (JUNG, 2012a, p. 126).

Quando apresentamos a ideia de que as reportagens do *corpus* investigado sugerem a construção de uma persona, que é basicamente a criação de estereótipos comportamentais que se supõem como a chave da adaptação aos ambientes corporativos, ou ainda como práticas curadoras de doenças ou conflitos psíquicos, é porque as reportagens também são cocriadoras de pessoas identificadas com suas personas. Assim sendo, a construção da narrativa da reportagem culminará numa redução de sentido, de forma que contribui para que o ambiente de trabalho continue sendo um lugar de sofrimento, pois por trás da persona estará um indivíduo que está em desaparecimento:

Desde então, o indivíduo recusa qualquer reconhecimento social, existe no meio dos outros como um fantasma, como uma sombra separada de sua pessoa. Enclausura-se em seu aposento e só sai para atividades ínfimas ligadas à sobrevivência, como, por exemplo, para se alimentar. Ou permanece aos cuidados de seus próximos que se resignam a uma presença desinteressada, indiferente. Ele desliza da pessoa para a *persona*, isto é, segundo a etimologia latina, para a máscara, sem ninguém para encarná-la e dar-lhe um rosto. Atrás dela

²³ Na narrativa mítica grega de Hércules (ou Hércules, na versão romana), ao terminar as doze tarefas ele tem de se desvencilhar de uma túnica envenenada pelo centauro Nesso, que estava em posse de sua esposa Dejanira. Por achar que o esposo a abandonaria, Dejanira arremessa a capa sobre Hércules, exigindo dele um esforço enorme para arrancá-la do seu corpo e fazendo com que saia grudados na capa pedaços do seu corpo, como pode ser verificado em Brandão (2015c). A analogia utilizada por Jung se refere ao esforço que um indivíduo tem de fazer para sair de um estado de identificação com a persona, a qual não representa a totalidade de sua psique, mas que se assemelha como tal, por fazer parte da consciência, logo, daquilo que é mais imediatamente percebido como o “eu”. Em termos de desenvolvimento total da personalidade, conforme sugere Jung (2012a), é necessário que saíamos do estado de identificação com a persona, isto é, o eu, ou ego, deve considerar que a totalidade do ser não se limita à parcela da psique que tem como função representar comportamentos gerais e que têm maior tendência a serem aceitos coletivamente.

não há mais nada. Não existe mais ninguém (LE BRETON, 2018, p. 23).

Diante disto, a situação ganha muito em criticidade porque fica claro que não há um interesse real de se apontar caminhos honestos para que os agentes envolvidos encontrem nessas matérias dicas para a busca da ressignificação do sofrimento psíquico, e não apenas para a sua eliminação, já que ele é indesejável para os critérios de produtividade. Em vez de colaborar com as estratégias que levam à compreensão do sentido do sofrimento psíquico, as matérias o reduzem, mas não apenas, pois desconsideram também toda a complexidade que é a psique humana, assim como desconsidera toda e qualquer pesquisa sobre a dinâmica do trabalho em suas perspectivas psíquicas e sociológicas. Vicente Romano (1998) expõe que a visão “factual” e “temporal” dos veículos de comunicação, que possuem divulgação periódica, são naturalmente redutores simbólicos, porque essa temporalidade enseja a transmissão de informações que necessariamente são empobrecidas, apresentadas por óticas limitadas e sem que se dê a elas o tempo necessário para a construção da perspectiva reflexiva e crítica:

Os meios de informação periódica se diferenciam de outros por estarem sujeitos as limitações do calendário. Ao seguir o ritual do calendário concentram na atualidade as tensões latentes da violência simbólica, isto é, reproduzem a simbologia dominante em mensagens reduzidas (Pross). O resultado inevitável é que as mensagens assim reduzidas ressaltam o detalhe ou ocultam o todo. A árvore não permite que se veja o bosque.

Pois bem, ao diferenciar para o dia, para a atualidade, os meios periódicos reforçam a indiferença para o que se comunica. O que não se publica, aquilo que não se fala, é como se não existisse” (ROMANO, 1998, p. 152, tradução do autor)²⁴.

Junta-se a isto a ideia de se produzir uma reportagem científicista, como destaca Medina (2008), que a torna esvaziada de sentido por todos os lados, mas isto parece não ficar claro para o leitor, porque ela é alimentada por imagens da contemporaneidade, sejam pelos exemplos e pelas pessoas entrevistadas, as quais dão seus depoimentos sobre seus respectivos sofrimentos, ou pelos profissionais que

²⁴ Cf. Romano (1998, p. 152): “Los medios de información periódica se diferencian de otros por estar sujetos a las limitaciones del calendario. Al seguir el ritual del calendario concentran en la actualidad las tensiones latentes de la violencia simbólica, es decir, reproducen la simbología dominante en mensajes reducidos (Pross). El resultado inevitable es que los mensajes así reducidos resaltan el detalle u ocultan el todo. El árbol no deja ver el bosque. Ahora bien, al diferenciar para el día, para la ‘actualidad’, los medios periódicos refuerzan la indiferencia para lo que no se comunica. Lo que no se publica, aquello de lo que no se habla, es como si no existiese”.

dão mais opiniões do que pareceres técnicos, até pela necessidade de a matéria ter de ocupar determinado número de páginas, dentro de uma determinada diagramação e dentro de um espaço de tempo. A narrativa fica reduzida e perversamente simplificada:

Um dado incontestável que registro nas últimas décadas: a arte de narrar acrescentou sentidos mais sutis à arte de tecer o presente. Uma definição simples é aquela que entende a narrativa como uma das respostas humanas diante do caos. Dotado da capacidade de produzir sentidos, ao narrar o mundo, a inteligência humana organiza o caos em um cosmos. O que se diz da realidade constitui uma outra realidade, a simbólica. Sem essa produção cultural – a narrativa²⁵ – [o ser humano] não se expressa, não se afirma perante a desorganização e as inviabilidades da vida (MEDINA, 2003, p. 47-48).

Do ponto de vista do imaginário, observamos estas estratégias narrativas redutoras de sentido como metáforas obsessivas (BARROS, 2010). A partir delas, cria-se um ideal social que não é legítimo e que é em si doente:

Do ponto de vista da psique, o mundo ocidental se encontra numa situação crítica, e o perigo será ainda maior se preferirmos as ilusões de nossa beleza interior²⁶ à verdade mais impiedosa. O homem ocidental vive numa espessa nuvem de autoincensação para dissimular seu verdadeiro rosto (JUNG, 2013c, p. 99).

Com a dissimulação de seu rosto, que também podemos entender como a identificação com a persona, o ser humano moderno tenderá a cair numa compreensão empobrecida de si, corroborada também por um sistema informacional que parte desde a educação básica, chegando ao enviesamento dos conteúdos midiáticos que sempre possuem algum interesse subjacente, evidenciando apenas um aspecto da mensagem (ROMANO, 1998). E aí está o caráter perverso destas reportagens, as quais produzem esse sentido empobrecedor de si mesmo no indivíduo. Querer enquadrar alguém à determinado comportamento por este ser supostamente melhor que outros, é uma discussão limitada quando se aborda o sofrimento psíquico, uma vez que o entendimento de um ser humano é sempre mais complexo que isso:

²⁵ O que Cremilda Medina está chamando de “narrativa” é a maneira de se apresentar um conteúdo jornalístico, o qual englobaria uma visão mais personalista a mais simbólica do tema, atribuindo-lhe um caráter polissêmico, o que é diferente das narrativas frias e, tendencialmente, técnicas das revistas investigadas nesta pesquisa, assim como no estilo jornalístico que foi influenciado pela herança positivista.

²⁶ Se trata de uma provocação irônica de Carl Jung. Em outras palavras, ele se refere a um certo egoísmo, afirmando que sem que haja um senso comunitário entre as pessoas, ao mesmo tempo que cada indivíduo assuma um compromisso pelo seu autoconhecimento, que envolve também fazer um movimento de saída do egoísmo para direção ao altruísmo, não haverá uma solução que seja genuína às necessidades da psique humana.

O homem pertence ao mundo natural, notadamente por seu corpo biológico, mas também pertence ao mundo da ação ou do espírito, essencialmente por sua capacidade de manipular e, sobretudo, de criar símbolos. Fundamentalmente, se o homem pertence ao mundo do espírito, do qual aliás é construtor, é em razão de sua capacidade de participar das interações simbólicas mediatizadas pela linguagem (DEJOURS, 2005, p.74).

Nesta definição mais completa que Dejours faz de ser humano, ele menciona a capacidade natural de criarmos símbolos. A dinâmica da psique individual não se limita a “fabricar” símbolos, mas a tecer relações entre eles, criando teias de sentido sobre as quais a vida se constrói. Isso se constata pelas diversas representações, narrativas, pinturas, esculturas, e outras expressões do humano primitivo, que mesmo não sendo objetivamente percebidas, fazem parte da psique do ser humano contemporâneo (JUNG, 2008; MORIN, 1975). Essas produções simbólicas também estão presentes na mídia impressa e influenciam a forma como estes conteúdos serão apreendidos por quem os lê (CONTRERA, 1996). Posto de outra forma, não se trata apenas de ler estas reportagens na literalidade do que apresentam, e sim assumir que por trás delas há um simbolismo que influenciará diretamente o indivíduo e produzirá sentidos sociais que tenderão a ser tidos coletivamente como os “mais corretos” (ROMANO, 1998). Isto será a base à qual a persona terá de se adaptar, já que a priori ela surge na psique individual como um recurso de adaptação à coletividade, e não como a totalidade do indivíduo, passando a ser percebida pelo indivíduo como a sua totalidade, como se não lhe fosse autorizado sentir, perceber e lidar com o mundo de outra maneira que não aquela. Essa dinâmica empurra o indivíduo a um modelo de persona que é então “incorporado” por ele, tal qual a capa de Nesso que gruda na pele de Hércules, estabelecendo uma espécie de fusão entre o eu (ego) e a persona (JUNG, 2012a). Ela também põe por terra a pretensão do jornalismo e da mídia de não se responsabilizarem pela participação nos quadros de pandemias psicológicas (TORRES, 2021), ou ainda do endoutrinamento social.

Diante disto, podemos sintetizar dizendo que essas matérias apresentam duas situações-problema: 1) notícias unilaterais, criadoras de sentido de maneira estereotipada, sem amplitude simbólica, ou pior, com uma dimensão simbólica deturpada e que apresenta uma perspectiva obliterada da totalidade do sujeito, reduzindo-o a uma persona; 2) como produto do primeiro item, as reportagens possuem um caráter de redundância e autorreferência, ou, em outras palavras, uma mesmice que aprisiona o sujeito nas imagens exógenas do texto e da infografia,

desviando-o de suas imagens endógenas, que são criativas, reguladoras e poderiam ser potenciais caminhos psíquicos de ponderação e avaliação da realidade concreta (BAITELLO JR, 2012).

Izidoro Blikstein faz uma análise das produções de sentido do que se entende por realidade, que são estereotípias de uma realidade fabricada, e muito provavelmente possuem objetivos particularizados, que valorizam a um grupo específico de pessoas, quase sempre os mais privilegiados socialmente:

A nossa cognição estaria sujeita, portanto, a um processo ininterrupto de estereotipação, a ponto de considerarmos real e natural todo um universo de referentes realidades fabricadas. Daí a função fascista da linguagem, segundo a expressão de R. Barthes²⁷. A língua ‘amarra’ a percepção/cognição, impedindo o indivíduo de ver a realidade de um modo ainda não-programado pelos corredores de estereotipação; como Sísifo²⁸, estaríamos condenados a conhecer, ou a reconhecer sempre a mesma realidade: nossas retinas ‘fatigadas’ estariam condenadas a ver sempre a mesma ‘pedra no caminho’ de Carlos Drummond de Andrade²⁹ (BLIKSTEIN, 2003, p. 82).

Esta estereotípiia da qual a nossa cognição se coloca como refém, conforme conceitua Blikstein, é um aspecto da redução do imaginário, que no *corpus* aqui investigado se apresenta na narrativa verbal e não verbal produzida pelas matérias. O que as reportagens pretensamente intencionam é produzir informação, para que a partir delas os profissionais se tornem responsáveis por saírem de seus estados de sofrimento psíquico, mas essa produção representa em essência um certo construto ideológico (MORIN, 1986). A informação é essencial para a produção de um pensamento crítico, o qual questiona, aceita, revoga e integra novos conhecimentos (MORIN, 1986).

Muitos autores têm se oposto a esse processo, afirmando que a comunicação em rede destruiu esse modo de funcionamento típico da cultura de massas, mas sabemos que as ideologias e padrões estéticos implantados por mais de 100 anos não podem ser superados tão rapidamente apenas por recursos técnicos. Ou seja, as redes trouxeram muito do já conhecido sob outras roupagens:

²⁷ Roland Barthes (1915-1980), semiólogo francês.

²⁸ Referente à passagem mítica do Rei Sísifo que ao recusar a morte é condenado a empurrar uma pedra pela eternidade (KAST, 2017).

²⁹ Poema “Tinha uma pedra no meio do caminho” de Carlos Drummond de Andrade (domínio público):
No meio do caminho tinha uma pedra / Tinha uma pedra no meio do caminho / Tinha uma pedra / No meio do caminho tinha uma pedra / Nunca me esquecerei desse acontecimento / Na vida de minhas retinas tão fatigadas / Nunca me esquecerei que no meio do caminho / Tinha uma pedra / Tinha uma pedra no meio do caminho / No meio do caminho tinha uma pedra.

O advento da Internet e a criação de um ambiente de redes gerou a ilusão de que a Comunicação de Massas estava superada, ou ao menos que seu impacto estava diluído significativamente. Mas foi preciso apenas duas décadas para que percebêssemos que a coisa não era assim tão simples, tão linear como alguns propagaram ao avaliarem os novos cenários que a web comunicação descortinava. Após praticamente 100 anos de comunicação de massas - e aqui me refiro especialmente à comunicação eletrônica que marcou o século XX, propiciando por seus meios técnicos uma enorme vascularização dos meios de comunicação -, foi ingênuo acreditar que seria possível apagar toda a programação estética, cognitiva e ideológica gerada pelo rádio e pela TV, já por sua vez herdeiros do cinema, sobretudo, no Brasil, do hollywoodiano (CONTRERA, 2021, p. 37).

Sob esta ótica, o que as revistas fazem não é divulgar informação, mas sim propagar um determinado pensamento ideológico que retroalimenta o modelo socioeconômico vigente. Argumentamos isto tendo como perspectiva a proposta de André Gorz (2005), na qual o indivíduo, na condição de profissional, não mais representa a si mesmo, e sim a um ser que detém capitais imateriais, tais como: conhecimento, experiência, capacitação, inteligência, sendo os mesmos essenciais para a manutenção da estrutura empresarial, que visa o acúmulo de capital para proprietários e acionistas. Diante disto, é inequívoco que o maior sentido da proliferação das reportagens sobre sofrimento psíquico no ambiente de trabalho na mídia impressa não tenha como objetivo central gerar o bem-estar ou a “cura” nos profissionais. Nos parece que a razão deste fenômeno e desse volume de reportagens sobre o tema se atribui ao fato de haver um entendimento coletivo, por parte das empresas, de que a constância da saúde psíquica nos profissionais é financeiramente interessante para os negócios, seja no sentido de evitarem custos desnecessários, ou no de aumentar o lucro, ou de se obter melhoria na produtividade dos profissionais, e também, de maneira menos explícita, aumentar o EVP³⁰ das empresas, que as tornam publicamente reconhecidas por “boas práticas” na gestão de pessoas, sendo, portanto, mais atrativas. Estas ideias já foram exploradas no primeiro capítulo, mas reforçamos esta mensagem e esta lógica de pensamento, essencialmente capitalista,

³⁰ EVP é a sigla em inglês para “*Employee value proposition*”, que numa tradução livre pode ser entendida como “Proposição de valor ao empregado”. Isso significa um pacote de ações que as empresas fazem tais como incrementar o pacote de benefícios, mesmo que isto envolva redução salarial no longo prazo (especialmente no Brasil o custo salarial incide mais impostos para as empresas do que os custos com benefícios), trabalhar publicamente a marca como uma boa empregadora – um bom exemplo é o Google –, redesenhar os designs dos escritórios, para que eles sejam menos formais e mais interativos, e ter um formato de comunicação organizacional que engaja as pessoas, fazendo-as sentirem-se partes da empresa. São ações que de fato causam boas impressões e que podem até ter algum sentido positivo, mas essencialmente continuam sendo estratégias contemporâneas que almejam o aumento de produtividade e aumento dos resultados financeiros.

pelas citações descritas a seguir, todas extraídas de algumas das reportagens das revistas consultadas para a produção desta pesquisa.

Esta primeira citação se trata de uma matéria que quer promover o chamado “protagonismo” do profissional para com a sua carreira, chamada “A era do protagonismo” da edição 63 da *Você RH*, e destaca o quanto isto contribui para os “resultados” do negócio, que podemos inferir se tratar de resultados financeiros positivos para o “você S/A”:

Cada empresa tem suas práticas de gestão de pessoas para promover o accountability, mas uma coisa é certa: quanto mais engajado o funcionário estiver com a missão e a estratégia, mais vai contribuir com inovações para manter os **resultados** e a **sustentabilidade** do negócio (MARINO, 2019, p. 32, grifos do autor).

Esta descreve como a hostilidade entre as pessoas pode ser ruim para a saúde financeira dos negócios, com o título “Cuidado com a hostilidade” publicada na edição 256 da *Você S/A*:

Para as empresas, os **prejuízos** vêm na forma de absentismo, de perda de profissionais, de baixa performance, de **custos** com a saúde dos empregados, de indenizações e de fuga de clientes, que cada vez mais se distanciam de marcas que não consideram éticas (DOMENICO, 2019a, p. 54, grifos do autor).

A citação seguinte evidencia esses mecanismos, apontando, por exemplo, como a prática de empatia é lucrativa para as empresas, assim como para o aumento da performance laboral, e foi publicada na matéria “A hora da empatia” da *Você RH*, edição 67:

[...] profissionais que compreendem como os outros se sentem e criam laços de afetividade com colegas e clientes **conseguem resultados melhores**. Prova disso é que as dez primeiras empresas no ranking Global Empathy Index de 2016, feito pela consultoria The Empathy Business e que analisou 170 empresas americanas, indianas e europeias em categorias como liderança e cultura organizacional, **lucravam 50%** mais em comparação com as dez piores [...] (AMÉRICO; LIMA, 2020a, p. 22, grifos do autor).

As citações abaixo falam mais diretamente sobre os custos e prejuízos relacionados à saúde emocional dos funcionários, sendo a matéria de Domenico correspondente à “Por que estamos tão ansiosos?” da edição 259 da *Você S/A* e a de Fillipe e Bomfim correspondente a “Precisamos falar do *burnout*” da edição 1203 da *Exame*:

Transtornos mentais como ansiedade e depressão **custam** à economia global algo em torno de **1 trilhão de dólares** por ano em queda de produtividade, de acordo com um levantamento da OMS (DOMENICO, 2019d, p. 17, grifos do autor).

O bem-estar também **evita gastos**. No Brasil, o *burnout* **custa** para os empregadores cerca de **80 bilhões de dólares** ao ano. Nos Estados Unidos, o montante é de **300 bilhões** de dólares (FILIPPE; BOMFIM, 2020, p. 25, grifos do autor).

Temos também de considerar que essa poderia se tratar de uma estratégia de sensibilização do empresariado, focando na questão econômica que lhes corresponde, mas a ausência quase total da perspectiva ética nos textos analisados acerca do sofrimento psíquico e da falta de empatia no ambiente de trabalho evidencia o alinhamento ideológico dos veículos estudados. Fica claro que “informar” para estas matérias significa buscar uma garantia de que todos esses movimentos sugeridos por elas transformem as empresas em espaços mais lucrativos e produtivos economicamente, e não apontar para os ambientes de trabalho que fomentem a preocupação com o bem-estar ou realização. É como se as reportagens também assumissem uma determinada persona que transmite a ideia de normalização, isto é, subentendem que ofertando uma série de dicas conseguirão reduzir os danos socioemocionais das pessoas no trabalho, gerando empresas mais rentáveis. É sobre isto que argumenta Morin quando elabora o propósito da informação para a sociedade:

Um fato portador de informação é um fato que, ou põe em dúvida, ou traz algo novo, isto é, uma surpresa [...]. A informação que resolve uma incerteza pode eliminar uma preocupação e tranquilizar. A informação que traz uma surpresa pode, pelo contrário, preocupar e provocar a incerteza sobre nossa aptidão e conceber a realidade. Compreende-se que o controle totalitário da informação seja usado para censurar as informações que preocupam e para distribuir informações tranquilizadoras (MORIN, 1986, p. 41).

Não é exclusividade destas matérias ou deste tipo de mídia propagar informações enviesadas ou com sentidos disfarçados de realidade. A herança positivista do jornalismo, que tenta disfarçar sua ideologia por meio de fatos que se sugerem científicos (MEDINA, 2008), e uma imprensa que também é usada como meio publicitário (CONTRERA; REINERT; FIGUEIREDO, 2004), são chamadas por Morin (1986) de “imprensa do dinheiro”. Isto significa que a informação deixa de ter um sentido criativo, ou narrativo na perspectiva de Medina (2003), para servir a seus principais patrocinadores, que são o poder e o dinheiro:

Mediante exame mais profundo, a noção de ‘imprensa do dinheiro’ significa não somente ‘imprensa para ganhar dinheiro’, mas também imprensa que seleciona a informação segundo a sua utilidade em relação ao poder do dinheiro, isto é, o sistema capitalista. Aqui não se trata mais, somente de ganhar dinheiro por meio da informação; trata-

se também de submeter a informação ao poder do dinheiro (MORIN, 1986, p. 49).

Logo, as revistas contêm um duplo sentido na construção das narrativas de suas reportagens sobre o sofrimento psíquico: 1) propagar um conteúdo com potencial para consumo, dado que o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho é uma realidade, como descrevem pesquisas mencionadas no primeiro capítulo; 2) defender os interesses das empresas, ou do capital, porque a imprensa também faz parte desse “poder do dinheiro”. Portanto, há uma visão do sofrimento psíquico que seguramente não corresponde a uma realidade genuinamente científica, já que, do ponto de vista científico, é provável que a manutenção por parte dos profissionais de certos modelos de comportamentos sugeridos pelas reportagens possua maior tendência em perenizar ou aumentar o sofrimento psíquico ao invés de eliminá-lo ou reduzi-lo:

Essas identificações com o papel social são fontes abundantes de neuroses. O homem jamais conseguirá desembaraçar-se de si mesmo, em benefício de uma personalidade artificial. A simples tentativa de fazê-lo desencadeia, em todos os casos habituais, reações inconscientes: caprichos, afetos, angústias, ideias obsessivas, fraquezas, vícios etc. O ‘homem forte’ no contexto social é, frequentemente, uma criança na ‘vida particular’, no tocante a seus estados de espírito (JUNG, 2013e, p. 84).

Esta perspectiva de Jung faz parte de uma visão na qual o processo de tomada de consciência de si, de seu lugar no mundo, e conseqüente redução do sofrimento psíquico, tem a ver exatamente com a investigação do aspecto teleológico e simbólico do sofrimento em termos individuais, e não em procurar causas e soluções simplificadas ou pragmáticas, as quais podem ser apenas um disfarce da consciência, fabricações de personas, para não entrar em contato com o próprio sofrimento (EDINGER, 2020; JUNG, 2013b). Se há um interesse genuíno das revistas em problematizar criativamente a questão do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, elas precisam mudar os caminhos desenhados nas reportagens, o que parece ser um tanto difícil, pois estes atendem a um ideal empresarial.

As pessoas que estão ou que passam pelo sofrimento psíquico no ambiente de seus trabalhos desejam se livrar dele, e as reportagens parecem se apropriar das respostas que atendam a estes desejos, muito provavelmente para garantir as vendas no fim do dia. São imagens textuais, infográficas e em fotos que interagem com outro campo do imaginário, que é o endógeno e inevitável. Durand (2004) afirma que os vídeos foram um dos responsáveis por reduzirem o processo criativo da imaginação ao tirarem as pessoas do contato com as suas próprias imagens e fixá-las nas

imagens técnicas por meio do movimento. Entendemos que o mesmo vale para a imagem textual. Por seguirem uma determinada fórmula, como descreve Medina (2003, 2008), estas reportagens tornam-se genéricas, a exemplo da persona que também é uma expressão genérica da psique individual, como vimos. Por esta razão, há uma identificação por parte do indivíduo quando ele lê a reportagem. É um ser genérico que lê a si mesmo, numa reportagem que é essencialmente genérica, o que a torna quase uma reportagem anônima, mesmo tendo jornalistas responsáveis por cada uma. Esse fenômeno da repetição infinita das pautas já foi tratado por Contrera (2002) ao falar sobre autorreferência midiática.

A linguagem adotada, o modelo de diagramação, o esquema de chamar profissionais para darem opiniões – e enfatizamos que são opiniões, pois pareceres técnicos careceriam de mais espaço do que um ou dois parágrafos – e convidar profissionais que passaram pelos processos descritos na reportagem, sejam os que sofreram os efeitos do sofrimento psíquico, ou os que acharam formas de lidar com ele individualmente ou na empresa, são absolutamente regulares em todas as matérias. Não há o efeito surpresa e criativo sugerido por Morin (1986), nem a narrativa simbólica sugerida por Medina (2003). Esta constatação de Durand, na qual ele se referia a imagens de vídeo, mas que cabe perfeitamente em nossa linha argumentativa, resume este cenário endêmico das reportagens trabalhadas nesta dissertação:

Trata-se do anonimato da ‘fabricação’ destas imagens. Elas são distribuídas com tanta generosidade que escapam de qualquer ‘dignatário’ responsável, seja ele religioso ou político, interditando assim qualquer delimitação e qualquer estado de alerta, permitindo, portanto, as manipulações éticas e as ‘desinformações’ por produtores não-identificados. A famosa ‘liberdade de informação’ é substituída por uma total ‘liberdade de desinformação’ (DURAND, 2004, p. 119).

As notícias impressas, que deveriam construir narrativas produtoras de novos sentidos na relação do sujeito com o seu trabalho, acabam por se tornarem imagens que levam à desinformação. Mesmo que do ponto de vista conteudista o que se tem na revista seja classificado como informações, até mesmo factuais, elas não promovem toda a gama de confrontos e reflexões que Morin (1986) descreve. Não são informações que elaboram uma perspectiva ampla, que envolva o ser humano descrito por Dejours (2005), Jung (2013a) e Magaldi Filho (2014), que é biológico, psíquico, espiritual, social e simbólico.

A seguir, examinamos quanto essa “desinformação” promove o que chamamos de reduções simbólicas (CONTRERA, 2017), isto é, fenômeno que ocorre quando a consciência coletiva fica refém da imagem midiática, a qual limita a compreensão de um tema e, perversamente, o alça à categoria de “símbolo”, mas aqui compreendido como signo semiótico, como aponta Durand (1993). Os desejos das empresas, representados pelas reportagens, de construir uma persona perfeita, sugerem aos leitores que esses são “símbolos” do sucesso, ou da saúde, quando na verdade são construções sígnicas que têm como principal objetivo a criação de produtos que tragam constância de bons resultados econômicos para a empresa. A ausência de uma reflexão que favoreça a diminuição do sofrimento gerado pelo ambiente de trabalho pouco importa.

2.1 Reduções simbólicas na mídia impressa

A construção textual e infográfica dessas reportagens obedecem a um padrão técnico e estético claramente definido, o qual é o mesmo em todas as reportagens. Especialmente as matérias de capa, que são as mais importantes por serem o chamariz para os compradores, notadamente seguem esta estrutura, obedecendo à linha de diagramação das revistas. Isso torna a experiência de leitura monótona. Imagina-se que pelo intervalo de publicação entre as matérias o leitor comum não fará leituras seguidas como as que realizamos seguidamente para a produção desta pesquisa, e por isso ele talvez não se dê conta das repetições, não em termos de palavras, mas em termos de modelo e de sentido. A sujeição estereotípica à que a cognição do leitor é submetida se reflete na forma como essas matérias são produzidas, ou seja, são em partes manuais de regra e em partes construtoras de “verdades” (GREGOLIN, 2007).

Esta construção do presente embasada na já mencionada herança positivista se afasta das narrativas dialógicas e coloca uma espécie de manual descritivo daquilo que pode e não pode ser feito (MEDINA, 2003); esse é o método pelo qual a redução simbólica opera nas reportagens, e que gera, conforme Jung (2013e) atesta, uma percepção de clausura psíquica nos indivíduos, ao menos quando não se tem consciência de que isto se trata apenas de uma persona milimetricamente construída para atender aos desejos do capital. É como se fosse uma persona da matéria jornalística que intenciona moldar as personas profissionais de seus leitores. Consideramos que poucos têm consciência disso, o que aumenta a responsabilidade

desses veículos quando enfatizam esses modelos. O que é sugerido pelas matérias é, hipoteticamente, perfeito para os desejos do mercado: uma persona profissional completamente alinhada ao que é esperado pelas empresas, obedecendo aos signos e às reduções simbólicas, tal como descrevem as matérias que investigamos. Seria no mínimo funcional, assim como um verdadeiro manual do comportamento corporativo “perfeito”.

Não é por acaso que a forma de apresentar essas reportagens respondem a um padrão de “manual”, pois elas são codificações que almejam a manutenção de um sistema vigente, as quais devem “ensinar” comportamentos por meio de uma série de passos³¹, que visam estruturalmente a manutenção do modelo de relações laborais vigentes, vide figuras 27 e 28. Trata-se de códigos que possuem carga simbólica, ainda que reduzida, e que influenciam na forma como as empresas e sociedade determinarão a melhor forma de se portar no trabalho – ou na vida individual – para que se evite o sofrimento psíquico laboral:

Podemos entender agora por que nos processos de codificações culturais – simbólicos – há uma constante remontagem do passado, via rememoração, e do futuro, via imaginação, respondendo mais às necessidades da criação de vínculos/conexões que garantam a coesão do sistema do que ao compromisso com a realidade factual (CONTRERA, 2002, p. 81).

Em outros termos, o que Contrera afirma é que a transmissão de uma notícia ou reportagem, que no caso desta pesquisa é focada no sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, não abarca toda a dinâmica simbólica contida no fenômeno. A notícia se torna polarizante, reduzindo a verdade em “meia-verdade”. Contudo, sem contraposição, ela se tornará verdade por inteiro, presentificando a informação polarizada, que será aceita sem questionamento ou crítica. Sobre isso Medina afirma o seguinte:

Aliás, é também a presentificação [...] que dá sentido à comunicação social. Os conteúdos desse fenômeno, que na contemporaneidade adquiriu um estatuto técnico-científico e um estatuto político nas sociedades planetárias, caracterizam-se por articular nexos simbólicos do presente. É na cena presentificada que marcamos ou obstruímos as digitais de nossa aliança com o mundo. As mediações-

³¹ Mais explícitos que a mídia de negócio, que “ensina” como se comportar para evitar o sofrimento no trabalho, são os livros *best sellers* que, supostamente, ensinam a “enriquecer”. Eles são fundamentalmente construídos com base em “lições” que devem ser seguidas, a exemplo de Pai rico, pai pobre de Robert Kiyosaki e Sharon Lechter, Os segredos da mente milionária de T. Harv Eker, e Quem pensa enriquece de Napoleon Hill. Este último é um dos mais vendidos no mundo e o 29º mais vendido na categoria geral no site da Amazon do Brasil, e o primeiro nas categorias Liderança em Teoria da Educação, Livro de Gestão de Projetos Empresariais e Guias. Disponível em: www.amazon.com.br. Acesso em 04 jul. 2021.

autorais da comunicação só têm sentido se derem conta da representação dos acontecimentos que nos são contemporâneos. Por isso a essência simbólica da comunicação social se expressa nas narrativas da contemporaneidade (MEDINA, 2008, p. 57).

Figura 27 – Exemplo extraído da reportagem “Vida à distância” (Exame, ed. 1206) que contém opções, tais como um manual, para lidar melhor com os desafios do home-office.



Figura 28 – Excertos digitalizados da lista enumerada de ações para se “obter” o autoconhecimento, segundo a matéria “O guia do autoconhecimento” da Você S/A, ed. 255.

<p>1. FAÇA AS PERGUNTAS CERTAS</p> <hr/>	<p>2. PEÇA FEEDBACK</p> <hr/>
<p>3. DEFINA O QUE PRECISA MUDAR</p> <hr/>	<p>4. ESCOLHA SEUS RECURSOS</p> <hr/>
<p>5. REPITA O CICLO</p> <hr/>	

Fonte: Revista Você S/A, ed. 255 (2020, p. 32, 34, 36 e 40)

A narrativa simbólica que Medina menciona se trata de uma construção dialógica, que almeja uma ampliação do fenômeno ao mesmo tempo que contribui para uma reflexão crítica e profunda da questão que as narrativas técnico-científicas não alcançam. Esta herança positivista da comunicação social também se reflete num modelo “fast-food” da sociedade, que não considera o problema a partir de uma reflexão crítica, criativa e intercausal.

Trabalhos de Dejours (2005, 2006) e Pfeffer (2019) atestam que o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho não é um fenômeno monocausal. Mesmo com toda a miríade de classificações psicopatológicas sugeridas pela psiquiatria contemporânea (BARLOW; DURAND, 2017), o entendimento de um sofrimento em sua dimensão puramente causal e individual, e que sequer pode ser de imediato classificado como doença, é insuficiente para explicar sua dinâmica simbólica, conforme ensinam os estudos de Jung (2013a, 2013b, 2013f). Também fica em aberto o aparente interesse súbito da mídia pelo tema. Do ponto de vista psiquiátrico, o que

se pode é, no máximo, descrever sintomas e prescrever um tratamento neuroquímico padronizado, que não se aprofunda no sentido simbólico da expressão desse sofrimento (MAGALDI FILHO, 2014), que é individual, e muito menos na dimensão dos conflitos sociais subjacentes. Porém, este método de tratamento reproduz o que se apresenta nas reportagens, que é a responsabilidade única do indivíduo de buscar a sua “cura”.

O sentido das reportagens, independentemente de qual seja a revista aqui investigada, *Você RH*, *Você S/A* ou *Exame*, caminha na mesma direção. Parece não haver criatividade ou inovação naquilo que é informado ou narrado, somente uma repetição mais ou menos clara que colocamos em cinco categorias gerais (que escrutinamos no terceiro capítulo desta dissertação): 1) o indivíduo é quem deve buscar a evitação ou a extinção de seu próprio sofrimento (como se isso não fosse também de responsabilidade da empresa, ou da sociedade como um todo, de alguma forma); 2) é de responsabilidade da liderança cuidar para que esse sofrimento não seja gerado ou, quando gerado, seja eliminado (como se este grupo de pessoas fosse invulnerável ao sofrimento e ao mesmo tempo não fosse um dos possíveis corresponsáveis por gerá-lo); 3) não deve haver sofrimento no trabalho porque este causa prejuízos financeiros ao negócio (o que revela uma estratégia perversa por trás do interesse em se “cuidar da saúde das pessoas”); 4) estar curado, segundo as reportagens e segundo as empresas – que em nossa perspectiva tem nas matérias as suas porta-vozes –, é ser uma pessoa produtiva, absolutamente adaptada³², com uma persona ideal para lidar com esses fenômenos, tal como discutimos na primeira parte deste capítulo; 5) uma empresa com funcionários em ausência de sofrimento é mais lucrativa, vide exemplos que apresentamos. Diante destas constatações podemos assumir que as reportagens desconsideram toda a gama de atravessamentos simbólicos que perpassam o corpo e a psique de uma pessoa que sofre:

O corpo pede ritmo de corpo, tempo de corpo, sensações de corpo e imagens endógenas (sonhos, devaneios, sensações, emoções), e não simplificações fast-food da vida. Corremos todos o risco de nos confundirmos e nos identificarmos com coisas que são infinitamente

³² Isso explica a ascensão de técnicas adaptativas e comportamentais, que intencionam uma espécie de treinamento emocional dos indivíduos, seja por processos de coaching, mentoring ou pela aplicação de métodos da Terapia Cognitiva Comportamental ou Psicologia Positiva, como pode ser identificado nas pesquisas e técnicas apresentadas por Perez e Roma (Orgs., 2016).

menos importantes, menos ricas, menos complexas do que nós mesmos (BAITELLO JR, 2012, p. 128).

Neste ponto, a aparente ingenuidade dessas reportagens ao simplificar problemas que são bastante complexos para serem resolvidos com um “treinamento” para as pessoas serem sãs é, na verdade, um interesse perverso de manter o *status quo*, assumindo que o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho não passa de desafio do negócio, *business*.

Em termos de estratégia de atuação nas mídias sociais, as empresas comumente escamoteiam determinados fatos para enfatizarem outros, o que não parece ser muito diferente nas revistas impressas do segmento de negócios:

[...] por um lado, a atual ordem social do transparente tende a se efetivar à medida que indivíduos e organizações almejam e disputam visibilidade, complementada pela vontade de indivíduos e de públicos de ‘verem’ e por tecnologias que tornam isso possível, e, por outro lado, o fato de que organizações e indivíduos também podem desejar o segredo, a invisibilidade para si e/ou para suas ideias e ações, seja essa invisibilidade constante, apenas em algumas situações e/ou para algumas questões (SILVA; BALDISSERA, 2021, p. 163).

Em outras palavras, todas as questões relacionadas ao sofrimento psíquico são tidas como problemas organizacionais, devendo ser, portanto, tratadas como um aspecto empresarial e não humano, pouco importando a dimensão simbólica das pessoas envolvidas na relação com este trabalho; há sempre um interesse corporativo por trás destas reportagens, mesmo que, supostamente, sejam veículos independentes.

Sobre os aspectos simbólicos escamoteados ou supervalorizados, é essa a investigação que realizamos no capítulo seguinte, analisando a metáfora obsessiva (BARROS, 2010) do sofrimento, sintetizada nos tópicos acima e identificada nas reportagens comentadas no primeiro capítulo. O conteúdo subjacente destas constatações deve ser compreendido à luz das teorias do imaginário, com apoio do olhar mitológico, pois como diz Eliade:

Conhecer os mitos é aprender o segredo da origem das coisas. Em outros termos, aprende-se não somente como as coisas vieram à existência, mas também onde encontrá-las e como fazer com que reapareçam quando desaparecem (ELIADE, 1972, p. 14).

Revisitar estas matérias com um olhar simbólico, tal como propõe Eliade (1992) ao estudar o simbolismo das mitologias, e categorizar o que está atrelado à narrativa midiática autorreferente de produtividade, liderança e dinheiro, é uma possibilidade de se compreender em sentido amplo o conteúdo, além do que é exposto nas

reportagens, assim como entender a razão e a síntese simbólica do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho. Isso também ajuda na compreensão de qual é o real interesse que o discurso midiático quer causar em quem o lê, – que parece corroborar com a ideia de Jung (2013h) da tentativa de se mecanizar e reduzir pessoas a funções, especialmente aquelas consideradas como modelos de profissionais “saudáveis” – uma vez que essa descrição simplificada e reducionista, encontrada em todas as matérias, é insuficiente para abarcar a riqueza mítica e simbólica de um fenômeno ou imagem, como defende Medina:

As flutuações entrelaçadas de curta, média e longa duração não aparecem, na maioria das pautas informadas, apesar das facilidades dos acervos, à disposição nas sinopses informativas da internet, ou na bibliografia ou ainda nas pesquisas científicas em processo. O conceito de atualidade esquematiza de tal forma o presente que o acontecimento humano se transforma num fato jornalístico isolado, pontual, sem nexos objetivos nem significados subjetivos. O tempo cultural, mágico, mítico – tão necessário para revelar os protagonistas da ação social nas suas caracterizações individuais –, mal aflora nos chamados perfis da imprensa (MEDINA, 2003, p. 92).

Quando falamos sobre imagem simbólica e símbolo, estamos alinhados com as definições de Gilbert Durand e Carl Gustav Jung, que guardam, em certo nível, alguma semelhança. O que Durand (1993) chama de “imagem simbólica” é aquela que remete a um símbolo e concretiza uma ideia não totalmente alcançável para a consciência: “Não podendo figurar a infigurável transcendência, a imagem simbólica é transfiguração de uma representação concreta através de um sentido para sempre abstrato” (DURAND, 1993, p. 11). Jung (2013h) define que o símbolo não possui um significado semiótico, tal como um sinal ou insígnia:

A essência do símbolo consiste em apresentar uma situação que não é totalmente compreensível em si e só aponta intuitivamente para seu possível significado. A criação de um símbolo não é um processo racional, pois este não poderia gerar uma imagem que apresentasse um conteúdo, no fundo, incompreensível. A compreensão do símbolo exige uma certa intuição que capta, aproximadamente, o sentido desse símbolo criado e o incorpora na consciência (JUNG, 2013h, p. 118).

Durand (1993) tem perspectiva parecida, ao afirmar que um símbolo jamais se reduz a um significado único e irrestrito. Jung (2012b) complementa dizendo que o símbolo possui uma função que integra polos opostos, de forma que ele não representa nem uma parte nem outra individualmente, mas sim uma síntese das duas, na qual elas estão contidas. Pressupomos que as reduções simbólicas das

reportagens operam quando omitem certos aspectos do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho e enfatizam outros. Se o símbolo é síntese de algo que é antagônico, a ênfase de apenas um de seus polos é a melhor definição possível para a redução simbólica.

Quando as reportagens apontam para soluções quantitativas e descritivas, seguramente estão expondo apenas a parte de um conteúdo que é essencialmente simbólico, ou seja, que contém outras partes que o integram. Posto de outra forma, o que estaria por trás, em termos simbólicos, do fenômeno do *burnout*, matéria principal da revista Exame edição 1203, que não fosse simplesmente uma reação emocional ao excesso de trabalho? E por que haveria um interesse por parte da mídia impressa especializada em apresentar possíveis soluções para este problema? Claramente nenhuma das revistas analisadas tem como objetivo um fim social, coletivo. Na realidade, o que encontramos é o oposto, são as revistas que enfatizam a necessidade do indivíduo de se especializar, se capacitar e se “informar”, para que, no fim das contas, ele sirva ao capital.

As mesmas indagações que propusemos no âmbito simbólico sobre o *burnout* valem para as diversas temáticas de sofrimento psíquico no ambiente de trabalho abordadas nas dezenove reportagens investigadas nesta pesquisa, que sumariamente podem ser sintetizadas nos seguintes tópicos: a) a dificuldade de se estabelecer e se gerir políticas e práticas que valorizem a diversidade humana nos escritórios e fábricas; b) a obtenção de recursos emocionais (ou a falta deles) para lidar com as intempéries laborais; c) a dificuldade de se construir vínculos empáticos com colegas de trabalho; d) toda a sorte de transtornos mentais (depressão, ansiedade, *burnout*³³, transtorno do estresse e outros); e) assédio sexual e moral no trabalho; f) a necessidade de se construir recursos técnico-comportamentais para lidar com o sofrimento psíquico em geral; g) como construir autoconhecimento (pelo menos aquilo que esta categoria de mídia entende por autoconhecimento); h) relações interpessoais profissionais rudes; i) técnicas de relaxamento para reduzir o estresse; j) fazer pausas, períodos “sabáticos” para retornar ao trabalho com a saúde mental “renovada”; k) aceitação da própria vulnerabilidade; l) lidar com chefes (que as matérias insistem em chamar de “líderes”); m) desenvolvimento de uma consciência resiliente (quase sempre, para não dizer sempre, confundida com resignação); n)

³³ Em 2019 a OMS categorizou a síndrome de *burnout* como um problema de saúde ligado ao trabalho, que passou a integrar a Classificação Internacional das Doenças em 2022.

entender os dilemas emocionais causados pelo trabalho à distância; o) como liderar diante de ambiguidades e incertezas.

Nenhuma revista se aproxima de tecer uma narrativa dialógica que possibilite ao leitor uma amplitude simbólica dos problemas que elas elegem. Isto acontece porque o ser humano descrito pela revista é um ser binário, que não possui dimensão simbólica. É interessante notar isto, pois é exatamente a capacidade de simbolizar que diferencia o cérebro humano de qualquer máquina que contenha inteligência artificial (NICOLELIS, 2017). Isto nos dá a percepção de que as relações de trabalho têm o ser humano como um objeto funcional – funcionário – que faz parte de uma engrenagem.

Segundo Flusser (2002), a perspectiva que o mercado de trabalho atribui ao ser humano é a dimensão de parte integrante em um aparelho funcional, que idealmente deveria ser perfeito. Nesta visão, o funcionário deveria atender a todas as demandas de trabalho, sem expressar sua humanidade e a sua capacidade de fazer algo além do que é funcional:

Mas é justamente essa visão de fora que o funcionário nunca poderá alcançar, isto é, se for funcionário perfeito. Está inteiramente englobado pela situação, e não pode superá-la. Movimenta-se e age em função do aparelho. Superar uma situação é uma característica do homem. É nesse sentido que dizemos que o homem 'existe', isto é, 'ek-siste' (supera). O funcionário não 'existe' no sentido do termo (FLUSSER, 2002, p. 85).

Considerando o posicionamento de Flusser (2002), não é surpresa que a retomada da produtividade seja um eixo central na maioria das reportagens, porque elas dialogam com pessoas que, muito provavelmente, são tidas como pensadoras binárias e de comportamento maquinal, não simbólico. O sofrimento psíquico ganha em importância por afetar negativamente a produtividade e o capital, mas não exatamente o ser humano.

A reportagem de Américo (2019), por exemplo, na *Você RH*, ed. 62, que versa sobre a importância da diversidade nas empresas, tema que é emergente e importante, incorre claramente nesta redução simbólica. Apesar de a matéria visar despertar no leitor a atenção para um assunto que é de vital relevância na contemporaneidade, ela justifica a necessidade de se ter empresas diversas, não apenas em razão do sofrimento psíquico das minorias que enfrentam dificuldades de aceitação ou de enquadre, mas por considerar que ao fazer isto as empresas serão mais lucrativas e produtivas. Até mesmo o tema da diversidade é discutido segundo

algumas estereotípias, que pouco contribuem para um debate público que seja profundo, consistente e informativo, no sentido que Morin defende: “A informação é o antídoto para a tendência natural que tem a ideologia de se fechar em si mesma, isto é, para a tendência da teoria de se fechar em doutrina, da doutrina para se blindar em dogma” (MORIN, 1986, p. 47).

Na publicação seguinte da mesma *Você RH*, ed. 63, Marino (2019) aponta que funcionários mais engajados são fundamentais para o sucesso e bons resultados do negócio. Justificativas desta natureza, em que a produtividade é afetada quando o funcionário não está adaptado à sua função profissional, ou ao menos aquela que se espera coletivamente, também são encontradas em edições da *Você S/A* em Domenico (2019d), Nór (2019b), Marino (2020) e na *Exame* em Yoshida *et al.* (2020).

Sob certos aspectos, Jung (2013h) também tem uma posição que se aproxima da de Flusser (2002), quando afirma que as organizações não almejam um ser humano inteiro e sim alguém que utilize aquilo que é mais bem desenvolvido em sua personalidade consciente, dentro de um esquema pré-determinado. Parece que todos os caminhos, quando tecemos uma reflexão sobre comportamento e relações de trabalho, coincidem com o que já descrevemos sobre a persona junguiana, pois é sempre um esquema ou modelo de comportamento que precisa ser incorporado para se adequar às expectativas do mercado. Essa é uma característica proeminente na persona profissional e uma metáfora obsessiva presente nas revistas analisadas, e entender a si mesmo apenas como uma persona, personagem, máscara, é uma redução simbólica de si (JUNG, 2012a).

Outro aspecto da redução simbólica é o que as matérias chamam de “prejuízo de criatividade” em empresas que produzem sofrimento psíquico. Parece irônico, pois as mesmas matérias que versam sobre isso são pouco criativas, como já mencionado no tocante às semelhanças entre elas em conteúdo e formato. No artigo de Esteves (2020), publicado na edição 1206 da *Exame*, é mencionado como a criatividade é despertada quando se cria um senso de coletividade. Questionamos qual é o entendimento de criatividade que a matéria propõe, porque se ela serve exclusivamente para manter a operação de um negócio, não é criatividade de fato. Baitello Jr. (2012) afirma que criatividade é a capacidade de refletir sobre o mundo e sobre nós mesmos, e que também é ser questionador do que é conveniente ou não nas imagens exteriores. Neste contexto, as imagens das revistas que temos como *corpus* também são imagens exteriores, ou exógenas, e se essas imagens são

limitantes é porque não refletem toda a gama criativa que de fato habita o imaginário (DURAND, 2012).

As imagens exógenas são essencialmente reflexos ou produtos das imagens endógenas, ou do próprio imaginário (DURAND, 2004). O conceito de imaginário concebido por Durand (1993, 2004, 2012) se aproxima muito da ideia de inconsciente coletivo de Jung (2012a), o qual é povoado pelos arquétipos. Estes são padrões arcaicos formados na psique humana, desde tempos imemoriais (JUNG, 2013a). Trata-se de formas vazias, primárias, que serão preenchidas pelas experiências individuais das pessoas, formando uma estrutura que Jung (2014) chamou de inconsciente coletivo, e que darão sentido e significado para aquilo que é experimentado pela consciência. Inicialmente, Jung também chamou os arquétipos de imagens primordiais, tendo como referência Platão (JUNG, 2012a). E é pela consciência que o mundo será percebido, interpretado e simbolizado, tal como afirma o autor junguiano Edward Edinger:

O mundo não existe enquanto não houver uma consciência para percebê-lo. Segue-se que haverá tantos mundos quantos forem os centros de consciência; e cada um desses mundos é distinto, completo e hermeticamente fechado a todos os demais (EDINGER, 2020, p. 200).

A construção da consciência será influenciada pelo universo imagético, que é verdadeira fonte da criatividade, e como relembra Brandão (2015c, p. 73): “o termo *imaginatio*, ‘imaginação’, é correlato de *imago*, ‘imagem’, e perder a ‘imagem’ pode não ser muito conveniente [...]”. Sendo o imaginário um terreno fértil para a criatividade, é um desserviço a esta natureza psíquica a categorização de modelos de comportamentos profissionais “saudáveis” e que são considerados mais criativos. O fato de se descrever e determinar um certo modelo é a melhor forma de se ensinar como não ser criativo, pois ficar rígido a um padrão é o mesmo que se ter uma evitação da criatividade.

Conforme atesta Contrera (2017), a mídia eletrônica e a sociedade midiática produzem um anestesiamiento, por meio da imagem técnica, que afasta os indivíduos das imagens endógenas, tornando-os, conseqüentemente, pouco ou nada criativos. Em outras palavras, não é apontando uma série de adjetivos que devem ser incorporados pelos profissionais que estas reportagens os tornarão mais criativos de fato. Talvez o efeito seja o oposto, pois essas reportagens, em geral, pasteurizam a informação, deixando-a pragmática, quase previsível, tirando toda a necessidade de

uma ação reflexiva, questionadora e analítica do indivíduo, atitudes essenciais da criatividade.

A partir da assumpção de que o imaginário, ou o inconsciente coletivo, é a fonte de todas as imagens, endógenas e exógenas (DURAND; 2012), podemos constatar que as reportagens almejam imprimir psicologicamente, e de fora para dentro, nos seus leitores, uma imagem do que é considerado sofrimento psíquico e, especialmente, o que se deve fazer para sair desse estado. Em nenhuma das reportagens consultadas há uma alternativa que contemporize o sofrimento, trazendo-o para o campo simbólico amplo; por esta razão consideramos as matérias como reduções simbólicas. O entendimento do sofrimento psíquico deveria ser apresentado de maneira polissêmica, e não de maneira monocausal, como defende Medina (2003) ao argumentar que um jornalismo democrático tece uma realidade complexa a partir de eventos diversos.

Em termos simbólicos, uma reportagem comprometida com a informação deveria fazer o que a psicologia junguiana chama de ampliação (HILLMAN, 2018). Isto consiste em olhar para os fenômenos sob os mais variados ângulos, atribuindo-lhes sentidos diversos, até que se possa extrair deste exercício um símbolo que explique, de maneira mais ou menos completa, o fenômeno (JUNG, 2013a; 2013g). Por exemplo, se por um lado Flusser (2002) coloca que as empresas veem as pessoas como aparelhos, Gorz (2005) e Dejours (2005) argumentam que é a não materialidade da pessoa que importa às empresas, isto é, são seus conhecimentos, inteligências e capacidades, ainda que estes não possam ser mensurados. Contudo, são eles que adicionam “valor” àquilo que é feito, mesmo que haja um ímpeto em categorizar pessoas, como descreve Kamper (1998). O que ocorre é uma expropriação dessas potencialidades para que elas sirvam aos objetivos mercadológicos:

O capitalismo só pode se afirmar como capitalismo do saber se empregar para tanto um recurso copioso – a inteligência humana –, transformando a abundância potencial desta última em escassez. Tal escassez é produzida mediante o parcelamento do saber, mediante o impedimento de sua disseminação e socialização e mediante a tutela da obrigação de tirar proveito à qual os detentores do saber são submetidos (GORZ, 2005, p. 59).

O desempenho repousa sobre sua implicação subjetiva, chamada também de ‘motivação’ no jargão administrativo, gerencial. O modo de realizar as tarefas, não podendo ser formalizado, não pode tampouco ser prescrito. O que é prescrito é a subjetividade, ou seja, à sua tarefa. As qualidades impossíveis de demandar e que dele são esperadas,

são o discernimento, a capacidade de enfrentar o imprevisto, de identificar e de resolver os problemas (GORZ, 2005, p. 18).

Kamper (1998) sintetiza, numa verdadeira operação simbólica, as visões de Gorz (2005) e Flusser (2002), quando nos apresenta que no fim das contas o almejo da “entidade” trabalho é um ser humano ideal. Isso implica em ele ser um aparelho de um “equipamento” que serve ao capital, como exposto brilhantemente no clássico filme, *Tempos Modernos*, de Charles Chaplin, e, concomitantemente, um ser que se porte tal e qual uma pessoa dotada de inteligência e senso criativo. Dejours (2005) também faz coro a estas ideias quando diz que numa estrutura industrial de padronizações, muitas vezes, quem evita o erro é o fator humano, ou seja, o olhar simbólico e criativo que uma pessoa pode ter diante de um processo. Como não se é possível fazer esta “alquimia” com o homem, a fim de torná-lo perfeito (KAMPER, 1998), o que se busca são formas de “atualizar” este ser humano, para torná-lo o mais próximo possível de um modelo esperado de “perfeição”, a exemplo da argumentação de Gorz:

O homem é ‘obsoleto’; é preciso pois dotá-lo de próteses químicas para ‘tranquilizar’ seu sistema nervoso estressado pelas violações que ele sofre, e lhe fornecer próteses eletrônicas, destinadas a aumentar as capacidades de seu cérebro (GORZ, 2005, p. 82).

Mas esse “humano perfeito” que as empresas querem ter nelas é um sonho impossível, pois se a verdadeira criatividade for posta em operação, o que teríamos é uma massa de pessoas criticando e combatendo diversas situações ruins relacionadas ao trabalho na contemporaneidade. Ou será que tudo anda muito bem nas relações de trabalho? Contudo, não é esta postura crítica a esperada. Espera-se resignação por parte das pessoas ao mesmo tempo em que elas tenham uma persona adaptada o suficiente para performarem suas atividades sem maiores questionamentos.

2.1.1 Um exemplo da redução simbólica no *burnout*

É pelas razões apresentadas até aqui que não há qualquer interesse por parte da mídia impressa de negócios em investigar simbolicamente, por exemplo, o *burnout*, uma doença que é associada estritamente ao trabalho e que vem sendo cada vez mais debatida publicamente e nos espaços corporativos, a ponto de ser reportagem de capa de uma das principais revistas de negócios do país (edição 1203 da Exame).

Nosso questionamento é no sentido de que se há uma tendência de aumento do *burnout* no ambiente de trabalho, por que se continua apresentando-o em caráter exclusivista, como se cada pessoa fosse a responsável por resolver seu sofrimento pelo *burnout*, sendo ele, na atualidade, um problema que é eminentemente social? É verdade que há uma tendência de preocupação das empresas com o tema, se corresponsabilizando pelo problema, mas as saídas apresentadas na mídia são genéricas, com já descrevemos. Além disso, pensa-se no *burnout* de maneira bastante simplória, como se ações pontuais, que parecem mais próximas ao já mencionado EVP e menos a uma melhoria e mudança que, de fato, terá consequências positivas em longo prazo, vide figura 29.

Se o *burnout* fosse investigado na mídia impressa de negócios na perspectiva da completude simbólica, e não da redução simbólica, da qual ele faz parte, que consideramos como o caminho mais efetivo para a compreensão de sua dinâmica, seriam consideradas diversas outras perspectivas: sociais, antropológicas, laborais, relacionais, imaginais e psíquicas. Considerando que a palavra *burnout* vem do inglês e significa algo como “queima total”, “combustão completa” ou “esgotamento” em traduções livres, seria de fundamental importância entender o que se queima ou se inflama na pessoa em termos simbólicos, para além das literalidades. É sabido que este estado representa o chamado esgotamento emocional do sujeito e, em geral, o impossibilita de realizar as atividades profissionais que ele fazia até então (GLINA; ROCHA, 2016).

De início é preciso questionar o que se esgota no sujeito e o que causa este esgotamento do ponto de vista socioemocional. Le Breton afirma o seguinte:

As lógicas contemporâneas da empresa radicalizam as formas de gerenciamento e promovem um indivíduo ‘guerreiro’, capaz de responder imediatamente aos apelos das circunstâncias. O sistema se absolve de qualquer acusação de violência à medida que é aceito pelos atores que dele se aproveitam por algum período, mesmo expondo-se a ser, algum dia, vítimas do sistema (LE BRETON, 2018, p. 64).

Sob esta ótica, quem se esgota é o “indivíduo guerreiro” que retroalimenta um sistema que claramente se mantém como constante “fabricante” de *burnout*, isto é, se espera que funcionários tenham disposição constante para assumir todo e qualquer desafio, pois há uma ideia “comum” de que isto será recompensado (DEJOURS, 2006). Quem se esgota é a psique daquele que empenha sua energia em mostrar-se sempre em prontidão para lidar com os paradoxos, ambiguidades e intempéries

corporativas, aceitando tudo como “normal”: “O *burnout*, que em geral precede a depressão, não remete tanto àquele indivíduo soberano, ao qual a força para ‘ser senhor de si mesmo’. O *burnout*, ao contrário, é a consequência patológica de uma autoexploração” (HAN, 2017, p. 96-97).

Adicionalmente, usar expressões para coisas e para seres humanos não é algo novo. Na verdade, isto reflete um modelo social que caminha para uma dissociação entre o que é “biológico” e o que é “urbano”, como se fossem coisas separáveis na perspectiva da vida, lato sensu, como propõe James Hillman:

Os termos ‘colpaso’, ‘desordem funcional’, ‘estagnação’, ‘baixa produtividade’ e ‘depressão’ são igualmente válidos para os seres humanos, para os sistemas públicos objetivos e para as coisas dentro dos sistemas. A crise se estende a todos os componentes da vida urbana, porque a vida urbana é agora uma vida construída: não vivemos mais num mundo biológico onde a decomposição, a fermentação, a metamorfose e o catabolismo são equivalentes para o colapso das coisas construídas (HILLMAN, 1993, p. 12).

Nesse sentido hillmaniano, perguntamos o que esta “epidemia” de *burnout* quer dizer do ponto de vista social. Se um símbolo corresponde a uma totalidade (JUNG, 2013h) ou à expressão de um mistério (DURAND, 1993), cabe questionarmos qual seria a polaridade simbólica que se opõe a esta manifestação de um sofrimento psíquico na consciência do indivíduo, o qual convencionou-se chamar de “*burnout*”.

Quando pensamos no ato de “queimar”, naturalmente evocamos o fogo, portanto, se há um *burnout*, ou seja, um esgotamento ou queimação de algo na consciência, é porque há algo na dinâmica inconsciente do indivíduo (JUNG, 2013f), que clama por um novo sentido na relação com o trabalho, se considerarmos o caráter destruidor, mas purificador e transformador do fogo (CHEVALIER; GHEERBRANT, 2015). Assim como um símbolo representa uma totalidade que integra opostos (JUNG, 2012b), a psique também possui uma dinâmica compensatória entre consciente e inconsciente, que intenciona integrar-se:

A tarefa fundamental do inconsciente nas pessoas normais³⁴ consiste em estabelecer uma compensação e um equilíbrio, onde todas as tendências extremistas da consciência são atenuadas e suavizadas pelo impulso inconsciente contrário. Essa atividade compensatória se exprime, [...], por meio de atitudes inconscientes aparentemente insensatas, que Freud chamou com tanta razão de ações sintomáticas (JUNG, 2013f, p. 229).

³⁴ O termo “pessoas normais” utilizado por Jung se refere a pessoas que possuem ausência de doença mental manifestada. Entendemos que era necessária esta classificação pela amplitude conceitual e pelos vieses pejorativos que a palavra “normal” pode gerar quando nos referimos a seres humanos.

Podemos dizer que a função do inconsciente nos distúrbios mentais consiste, essencialmente, numa compensação do conteúdo da consciência. No entanto, devido à unilateralidade característica da atividade da consciência nesses casos, os meios compensatórios se revelam inúteis. Essas tendências inconscientes irrompem inevitavelmente na consciência, mas como elas se adaptam aos objetivos unilaterais da consciência, acabam aparecendo apenas de maneira distorcida e inaceitável (JUNG, 2013f, p. 233).

Figura 29 – Tabela contida na reportagem sobre o *burnout* da edição 1203 da Exame, listando algumas ações possíveis que, segundo a matéria, podem “solucionar” o problema na empresa.

<p>PARA MANTER O CONTROLE</p> <p>Um conjunto de ações tomadas pelo RH das empresas pode evitar a intensificação de casos de burnout nas organizações</p> <p>ESTABELECEER CANAIS INTERNOS DE COMUNICAÇÃO</p> <p>É importante que a empresa estabeleça formas seguras para o funcionário abordar o tema, nos moldes dos canais de denúncia, operados por terceiros ou internamente, que garantam anonimato e segurança sobre os dados informados.</p> <p>CONSCIENTIZAR OS LÍDERES</p> <p>Pessoas que ocupam cargos de liderança são peças-chave para conter crises de burnout. Além de sofrer pressão de seus superiores — e estar, elas mesmas, suscetíveis ao problema —, devem estar atentas ao comportamento dos integrantes de sua equipe, equilibrando as demandas e negociando metas.</p>	<p>BUSCAR APOIO DE ESPECIALISTAS</p> <p>Em situações específicas, empresas podem contratar serviços alternativos para dar apoio à saúde mental dos funcionários. Nesse sentido, são indicadas atividades que promovam o autoconhecimento, como palestras e rodas de conversa.</p> <p>AMPLIAR BENEFÍCIOS RELACIONADOS À SAÚDE</p> <p>Além de promover o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, as organizações podem dar aos funcionários acesso a programas que auxiliem no desenvolvimento de práticas mais saudáveis, a exemplo de parcerias com startups que oferecem acesso fácil a atividades físicas ou sessões de psicoterapia.</p>
---	---

Fonte: consultorias não especificadas pela revista. Exame, ed. 1203 (2020, p. 28).

As proposições de Jung (2013f) sobre o *modus operandi* de como as doenças mentais são experimentadas pela consciência e a visão de Hillman (1993) sobre as crises da vida urbana podem ser integradas para sintetizar o seguinte: o que o *burnout* almeja evidenciar, como forma de uma expressão inconsciente de uma coletividade, ou como uma crise, é a necessidade de ressignificação do indivíduo para com as relações de trabalho, assim como das relações de trabalho para com o indivíduo; o que urge queimar, é o que carece de transformação, de mudança. Em outras palavras, reintegrar funcionalmente o indivíduo ao trabalho, ou seja, reconduzi-lo a persona adaptada, não será a saída para a extinção do *burnout*, como propõem as matérias analisadas.

O *burnout*, categorizado como um transtorno do estresse pela mídia, absolutamente reduzido simbolicamente em sua manifestação, é o sintoma de algo muito grave acontecendo dentro dos escritórios e das fábricas: o esgotamento de pessoas que se esforçam para garantir a biossobrevivência a despeito de toda a sorte de imposições que lhe são aplicadas, retroalimentadas pela fantasia egoica de poder:

Espectro das condições de concorrência das empresas, a sobrecarga de trabalho é aceita como o preço a pagar pelo emprego, e ela tem a vantagem de oferecer uma espécie de estímulo que contribui para a evitação da reflexão enquanto o indivíduo consegue segurar as pontas (LE BRETON, 2018, p. 63).

O *burnout* é, antes de ser um problema do indivíduo, um problema social, que precisaria ser compreendido também sob esta perspectiva, para aí sim ser reelaborado na individualidade. Essa lógica vale não apenas para o *burnout*, mas para qualquer sofrimento psíquico relacionado ao ambiente de trabalho, pois a informação apresentada nos veículos impressos que se responsabilizam em transmitir um conhecimento, tal como sugerimos, sequer passa à margem de ampliar o contexto socioeconômico de um problema que não é exclusivamente psíquico; outros fatores são peremptoriamente ignorados. Claramente, não há um espaço para o contraditório, não há um espaço para investigação simbólica dos sofrimentos psíquicos no ambiente de trabalho, não há qualquer investigação mais profunda, especialmente de ordem social, que sugira um entendimento mais amplo que, de fato, informe, no sentido que Morin (1986) propõe. O aspecto publicitário das revistas lhes outorga apenas a possibilidade de expressar o que já é dito. É um relato breve, dentro do *mainstream* neoliberal, que se resume a “dicas” e “comentários”, esvaziados de sentido:

Se expressar de maneira breve significa deixar coisas fora, descontextualizar a informação. Mas isto não significa que essas

coisas, relações, contradições, etc., não existam, mas são deslocadas. Ao mesmo tempo quando se comunica algo, esse algo adquire um significado e uma relevância que não são as de si, mas as que lhe são dadas. Como se sabe, toda informação é seletiva e com interesse [de um grupo ou de alguém], axioma que a linguagem popular resume em um ditado de que cada um descreve a feira conforme a está percebendo (ROMANO, 1998, p. 154, tradução do autor)³⁵.

Em razão desta busca por brevidade, objetividade na comunicação e pela tentativa de se apresentar uma visão pragmática, intencionando traduzir a ciência por trás do *burnout*, ao mesmo tempo em que procura defender os modelos de trabalho vigentes, que as reduções simbólicas se fazem presentes na apresentação do problema e das soluções relacionadas ao *burnout*.

Considerando, tal como já expusemos, que essas revistas são como porta-vozes das empresas, temos a seguinte perspectiva de Silva e Baldissera (2021, p. 171) quando investigam situação semelhante, porém nas comunicações empresariais via redes sociais: “O que está por trás das estratégias para invisibilizar fatos e/ou temas de interesse público são disputas sistemáticas para que nada ou pouco se sobreponha aos desejos e às estratégias de negócio das organizações”. Em suma, há sempre um jogo ideológico por trás de publicações que, aparentemente, intencionam ser informativas.

2.1.2 Consequências da redução simbólica

A redução simbólica dos veículos impressos da área de negócios e carreira acaba por levar a compreensão de algo em perspectiva bastante restrita, que, no limite, acaba tendo mais serventia para gerar capas atraentes para a venda da revista, do que para geração de informação crítica sobre o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho – e isso não se reserva somente ao sofrimento psíquico; podemos inferir pelas pesquisas de Contrera (1996, 2002, 2017), Medina (2003, 2008), Morin (1986) e Romano (1998) que este é um modelo já assentado na mídia, e não apenas na mídia impressa, tal como resume Hillman:

Quero dizer que as distorções da comunicação, o sentido de preocupação e alienação, a privação da intimidade com o meio

³⁵ Cf. Romano (1998, p. 154): “Expresarse con brevedad significa dejarse cosas fuera, descontextualizar la información. Pero esto no significa que esas cosas, relaciones, contradicciones, etc., no existan, sino que son desplazadas. Al mismo tiempo cuando se comunica algo, ese algo adquire un significado y una relevancia que no son los que tiene de por sí, sino el que se le dé. Como se sabe, toda información es selectiva e interesada, axioma que el lenguaje popular resume en el dicho de que cada uno cuenta la feria según le va”.

ambiente próximo, o sentimento de falsos valores e de falta de valor interior experimentados implacavelmente no mundo que habitamos em comum são avaliações realísticas genuínas e não meramente apercepções de nossos 'eus' intrassubjetivos (HILLMAN, 1993, p. 10).

Em outras palavras, Hillman faz um alerta de que tal fato, a redução simbólica nos veículos de comunicação, deve ser considerado e investigado como uma situação real, a qual contém diversas implicações. Determinar certos treinamentos ou certas ações pontualmente, como acontece na grande maioria das reportagens aqui investigadas, é negligência. Além do mais, as matérias se reduzem ao campo da consciência, que é insuficiente para compreender a complexidade humana. Como afirma Durand (2012), há um universo imaginário que é a base de tudo que acontece no mundo "aqui fora". A observância de fenômenos humanos, amplos, complexos, sob a perspectiva que a mídia impressa de negócios sugere é inócuo por um lado e perverso por outro, porque acaba por querer emoldurar o indivíduo em uma persona idealizada, patologizando toda reação de recusa a essa normatividade imposta. Este, por sua vez, luta conscientemente para construir esta persona, achando que isso é o certo a se fazer, enquanto dinamicamente seu inconsciente procura avisá-lo, com toda a sorte de sofrimentos, de que este caminho não é garantidor de realização e satisfação pessoais (JUNG, 2013b). Diante do desconhecido que essas doenças apresentam, as empresas, representadas nas reportagens que aqui investigamos, buscarão reestabelecer a "ordem", lembrando e reforçando as pessoas de que para tornarem-se saudáveis, quando em estado de sofrimento psíquico relacionado ao ambiente de trabalho, elas devem retornar à persona de outrora, que é aquela de uma pessoa "guerreira", capaz de enfrentar e não sucumbir às incoerências profissionais que lhe são impostas. De certa forma, a mídia expropria a criatividade do leitor, por rerepresentar conteúdos míticos, explorados no capítulo seguinte, e que atravessam a psique de quem entra em contato com eles:

[...] a dimensão de inteireza própria dos conteúdos míticos que, assim colocados a serviço de interesses específicos, perde em muito sua dimensão criativa, mas que, no entanto, mantém-se forte o suficiente para revestir de um poder praticamente mítico a comunicação jornalística (CONTRERA, 1996, p. 53).

E contido nesta perversidade, que se mescla a esses conteúdos míticos, há um aspecto ingênuo que nos remete a um entendimento comum nas revistas pesquisadas de que apenas mudanças de comportamentos conscientes, treinados serão suficientes para mudar todo um cenário laboral que está adoecido – e que só não se dá conta de que este é um cenário geral quem quer contribuir para mantê-lo, ou quem

não tem qualquer consciência de que é este o modelo operante. Atribuir resoluções a partir de mudanças externas, sem análise crítica em sentido amplo e sem a compreensão dos símbolos envolvidos, leva a esta constatação que Jung nos apresenta:

A opinião desastrosa de que a alma humana recebe tudo de fora pelo fato de ter nascido tabula rasa é responsável pela crença errônea de que em circunstâncias externas normais o indivíduo está em perfeita ordem. Ele espera sua salvação do Estado e responsabiliza a sociedade por sua própria ineficiência. Pensa que o sentido da existência seria atingido se o seu sustento lhe fosse fornecido de graça a domicílio, ou se todos possuísem um automóvel. Estas puerilidades e outras semelhantes ocupam o lugar da sombra que se tornou inconsciente, mantendo-a nesse estágio. Sob a influência desses preconceitos, o indivíduo sente-se dependente por completo do seu meio, perdendo a capacidade de introspecção. Assim sendo, a sua ética é recalcada pelo conhecimento daquilo que é permitido, proibido ou oferecido. Desse modo, como esperar de um soldado, por exemplo, que submeta uma ordem recebida de cima a uma reflexão ética? Ele nem descobriu ainda sua possibilidade de ter um impulso moral espontâneo, independentemente de espectadores (JUNG, 2012a, p. 269).

Quando Jung sugere que os indivíduos que consideram somente os recursos que vêm “de fora” como os responsáveis pela resolução de problemas, e ficam reféns do “Estado” ou da “sociedade”, como também apontou Romano (1998), ele indica que eles passam a integrar um grande jogo de manipulação e submissão, seja a partir do próprio inconsciente, ou por estarem “atados” às instituições sem saberem muito bem os porquês. Sobre isto que Kamper tece as seguintes considerações:

Quando anteriormente falamos da tese da manipulação, eu falei de um fenômeno que me dá muito o que pensar: na resistência, na teimosia que os homens demonstram quando eles descobrem que, ficando numa determinada instituição, sofrem desvantagens e apesar disso eles permanecem nessa instituição e, correlatamente, eu também acho muito curiosa a resistência que as pessoas oferecem quando elas resolvem resistir a essa instituição e essa resistência é tanto mais interessante quando as pessoas sabem que, no fundo, isto tudo não faz nenhum sentido (KAMPER, 1998, p. 39).

As preocupações de Jung (2012a), Kamper (1988) e Romano (1998) são graves, pois apontam para a formação de uma sociedade que é acrítica e refém de modelos dominantes. A redução simbólica produzida pelas narrativas das reportagens corrobora para a manutenção deste status, pois criam sentidos empobrecidos que mantêm as pessoas nos mesmos modelos que são os causadores da doença, os quais se repetem. É curioso, pois as mesmas metáforas obsessivas observadas na forma de se produzir as reportagens se apresentam nas informações que elas

transmitem aos indivíduos, ou seja, atuam como defensoras do modelo empresarial vigente (a Mediosfera alimentando a si mesma). A mídia impressa, que divulga matérias relacionadas a negócios, carreira e trabalho, acaba por se posicionar como agente defensora de um modelo sociocultural; cria a realidade que lhe convém:

Atualmente, já não há mais grandes dúvidas sobre o fato de que a comunicação jornalística está mais para a criação de uma realidade outra do que para a simples retratação da 'realidade' em si; basta lembrarmos do que nos dizem alguns autores que escreveram sobre esse assunto (CONTRERA, 1996, p. 53).

Diante das constatações até aqui auferidas, o que sugerimos como caminho exploratório no capítulo seguinte é o exame da metáfora obsessiva expressada nas reportagens investigadas, utilizando narrativas míticas como referências que auxiliam na explicação dos mecanismos simbólicos contidos nas reportagens. O sofrimento psíquico é um tema atemporal, sendo narrado em diversas passagens da mitologia. Faremos uso de algumas narrativas míticas para aprofundar nos campos que as reportagens das revistas não aprofundam, tendo como referência as categorizações já apresentadas.

CAPÍTULO 3 – CATEGORIZAÇÕES SIMBÓLICAS À LUZ DO IMAGINÁRIO

Ao investigarmos as reportagens de nosso *corpus*, mesmo que tenhamos passado por dezenove diferentes matérias que abordaram o sofrimento psíquico, conseguimos observar que elas obedecem a determinados padrões repetitivos, que dentro de uma investigação à luz do imaginário leva a uma metáfora obsessiva ou mitema (BARROS, 2010). Trata-se de determinadas categorias que, apesar de diferentes em seus conteúdos manifestos, são redundantes quando ampliadas simbolicamente – e não reduzidas, como descrevemos no capítulo anterior. Essas redundâncias, segundo o apurado nas matérias, legitimam e dialogam com a lógica do mercado (CONTRERA, 2002), mas revelam símbolos passíveis de serem analisados à luz do imaginário. O mitema central que identificamos nas reportagens analisadas tem como referência arquetípica os martírios eternos.

Segundo Durand (1993, 2004), mitemas são redundâncias fragmentadas dentro de determinados símbolos que, de certa forma, representam uma totalidade, marcando a narrativa mítica, ao mesmo tempo que colocam no mesmo espectro narrativas míticas que, aparentemente, são diferentes. Trazendo esse conceito para o campo da comunicação significa que um mitema nas mídias comunicacionais por nós investigadas constitui um padrão que nos autoriza a evocar possíveis símbolos que proporcionarão compreensão em maior dimensão que a representada nas revistas. Dentro da ideia do sofrimento perene, observamos 5 categorias, que já listamos no capítulo dois, que têm como eixo central o martírio eterno. Comentamos a seguir brevemente cada categoria, para depois relacioná-las com mitologias que nos ajudarão a entendê-las na perspectiva simbólica:

- 1. O indivíduo é quem deve buscar a evitação ou a extinção de seu próprio sofrimento.** Esse modelo é reproduzido especialmente nas revistas *Você S/A* e *Você RH*, como se isso não fosse uma responsabilidade compartilhada com a empresa. Nesse sentido, o entendimento do sofrimento psíquico de um indivíduo (ou indivíduos) deve ser construído num aspecto multifatorial, que também leva em conta o estado emocional individual que pode ser influenciado por outras razões particulares que não o trabalho, mas que também considera fatores externos relacionados ao trabalho, a exemplo do excesso de horas nos escritórios, fábricas ou *home-*

office, exigência por resultados sobre-humanos, coações, assédios, ameaças, dentre outros. Não é necessariamente fácil uma pessoa que sofre pressões externas no trabalho simplesmente abandoná-lo para deixar de sofrer estas pressões, pois na maioria dos casos há um composto psicossocial envolvido, especialmente no tocante à renda familiar, conjuntura econômica, empregabilidade e outros. Portanto, simplesmente atribuir ao indivíduo a responsabilidade para cuidar de seu sofrimento psíquico relacionado ao trabalho revela a perversidade do mercado, sendo este representado pelas revistas investigadas, que deixa o sujeito numa espécie de repetição infinita: trabalha, sofre, cuida do sofrimento, volta a trabalhar, para voltar a sofrer, e assim segue, pois mesmo que ele se empenhe para cuidar de si, o ambiente não oferece uma resposta condizente (DEJOURS, 2006).

- 2. É de responsabilidade da liderança cuidar para que esse sofrimento não seja gerado ou, quando gerado, seja eliminado.** A prerrogativa adotada pelas reportagens reflete o *mainstream* do mundo corporativo, que insiste em atribuir à “entidade” liderança a responsabilidade da resolução dos problemas. A questão que aqui se instala, e a nosso ver é onde reside o erro – ou a intenção – de leitura que essas reportagens fazem do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, é que não se entende qualquer coisa do campo humano e relacional de maneira puramente instrumental. Mesmo sem aprofundarmos na visão médica do sofrimento psíquico, é preciso que se considere os conteúdos simbólicos inerentes à maioria das situações humanas (DURAND, 2012). Não se pode reduzir o sofrimento a uma problemática puramente cartesiana, pois há uma miríade de imagens contidas nas dinâmicas relacionais do trabalho. Como nos alerta Durand, precisamos evocar as imagens simbólicas de determinada situação para entender os seus contornos:

O racionalismo aristotélico ou cartesiano detém a imensa vantagem de se pretender universal por partilha individual do ‘bom-senso’ ou do ‘senso comum’. O mesmo não acontece com as imagens: elas estão submetidas a um acontecimento, a uma situação histórica ou existencial que lhes dá cor. É por isso que uma imagem simbólica precisa constantemente de ser revivida, um pouco como um trecho de

música ou um herói de teatro precisam de um 'intérprete' (DURAND, 1993, p. 29).

E a pergunta central que fica sobre esse tópico é: liderança não se trata de um grupo de pessoas? O que garante que este grupo está imune a toda sorte de possibilidades de experimentação de um sofrimento psíquico por serem líderes? O que se apresenta a nós, a partir das matérias, é uma tentativa de manter as estruturas de poder e controle nas organizações, por meio da propagação desse modelo de gestão, que num breve exercício crítico fica claro que não encontra respaldo na realidade, a exemplo dos trabalhos de Han (2017), Kast (2016) e Pfeffer (2019). Posto de outra forma, não é atribuindo a responsabilidade de mudança à liderança que o cenário poderá ser transformado.

- 3. Não deve haver sofrimento no trabalho porque este causa prejuízos financeiros ao negócio.** Mesmo que o posicionamento hegemônico das revistas, revestido da persona à qual já comentamos, pareça querer transmitir um interesse real às questões psíquicas das pessoas, já demonstramos claramente que os aspectos financeiros sempre entram na pauta das matérias. E aqui podemos observar este posicionamento ao menos, por dois vieses: o primeiro de que é necessário considerar esse tema nas matérias para que elas sejam vendáveis, especialmente na revista Exame que parece ter como público principal tomadores de decisões econômicas na empresa (SILVA, 2020), do contrário, a reportagem deixaria de ser atrativa, ou seja, há um aspecto comercial e mercadológico envolvido; o segundo é a manutenção do discurso hegemônico, que observa o ser humano como parte de um aparelho (FLUSSER, 2002) ou alguém que deve assumir uma função robótica, a depender de como entendemos a sua personalidade (JUNG, 2013h). Logo, o sofrimento parece não ocupar um espaço de preocupação real, o que é perverso em termos de valores humanos. O que importa é o que o sofrimento representa para o negócio – e aqui deixamos claro que esta concepção se baseia nas reportagens que investigamos, pois pode sim haver organizações que genuinamente se prestam a cuidar de suas pessoas.

4. Estar curado é ser uma pessoa produtiva, absolutamente adaptada ao mundo externo, travestida da persona ideal para garantir o bom andamento dos negócios. A premissa adotada pelas matérias parte de uma concepção errada. Isso fica claro quando Byung-Chul Han (2017) nos apresenta o “sujeito do desempenho”, que é aquele que tem uma espécie de vício em performar e entregar resultado e que parece estar numa condição que jamais leve à conclusão de algo (HAN, 2021). A questão é que estar na persona da hiperperformance não é o mesmo que estar numa condição de ausência do sofrimento. No máximo, podemos dizer que o sujeito não tem consciência se aquilo se reflete em sofrimento ou não (JUNG, 2013h), pois ele apenas faz porque “precisa ser feito”. Na verdade, o que vamos entender é que esta necessidade compulsiva por desempenho reflete uma sociedade doente, mesmo que não no sentido patológico da palavra, que é hiperestimulada pelas imagens externas, ignorando as imagens internas, criativas e reguladores; a normose é a meta a ser alcançada:

Atualmente, o mundo interior não recebe muita atenção. As pessoas precisam funcionar, ser bem-sucedidas. Quando não conseguem fazer algo, precisam aprendê-lo. O que importa são os fatos, mas esquecemos que eles também podem significar algo. Uma pessoa que está doente está doente – mas poucos se interessam pela problemática existencial que pode se esconder por trás da doença, pelo incentivo para um desenvolvimento, pelo desafio de desenvolver aspectos inativos da personalidade. A normalidade precisa ser restabelecida rapidamente para que o ser humano volte a funcionar. Por isso, as terapias de curto prazo são mais populares do que uma busca mais demorada daquilo que deu errado na vida, daquilo que precisa ser mudado. A vida é contemplada sob pontos de vista econômicos, a ciência determinante da nossa Vida parece ser a economia: aquilo que não rende vale nada (KAST, 2016, p. 15).

A fala de Verena Kast deixa claro que não é, isoladamente, o retorno ao *modus operandi* produtivo que caracterizará se uma pessoa está em ausência de sofrimento. Contudo, sendo as revistas porta-vozes dos interesses organizacionais não é de surpreender que elas apontem para uma suposta solução que atenda às expectativas das organizações. Na prática, para o indivíduo, existem diversas saídas possíveis para o sofrimento, inclusive sair da empresa que favorece o aparecimento do sofrimento e/ou patologias, a despeito dos aspectos socioeconômicos que mencionamos no item 1.

5. Uma empresa com funcionários em ausência de sofrimento é mais lucrativa. Este tópico se relaciona diretamente com o item 3, mas num viés oposto de exposição, isto é, em vez de se enfatizar o “mal” que o sofrimento pode causar, se enfatiza o “bem” que a ausência dele pode causar, que no caso seria o aumento dos lucros. Esta prerrogativa expõe de maneira inequívoca que o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho é algo a ser extirpado da organização, e não algo a ser entendido em uma dimensão mais profunda para ampliar seu entendimento, e aqui evocamos novamente Verena Kast:

A princípio, a alma não rende lucros - mas se torna um fator de custo decisivo quando a alma se recusa a cooperar, quando nosso pique ‘não aguenta mais’, quando perdemos a nossa alegria de vida, quando nosso corpo adoece e quando sofremos com depressões e com a síndrome do fósforo queimado [*burnout*] (KAST, 2016, p. 16).

Quando o lucro assume a posição de meta para além das questões humanas envolvidas, fatalmente o que se observará é um aumento expressivo do adoecimento no trabalho. Para as revistas, talvez isto até seja bom, porque garantirá uma pauta contemporânea, que facilmente sensibilizará seus consumidores para a leitura. Para as pessoas, seria mais uma estratégia midiática de escamotear problemas que são mais sérios e profundos do que a forma como são apresentados.

A seguir, analisamos essas cinco categorizações que possuem a mesma metáfora obsessiva: martírio eterno. Essas categorias descrevem como o sofrimento psíquico no ambiente é pautado na mídia impressa de negócios e carreiras, mas não alcançam explicar a razão destas repetições. As matérias, na maioria das vezes, também possuem pouco valor de transformação, no sentido de influenciar verdadeiramente a redução da incidência do sofrimento psíquico, ainda que elas não tenham isso como responsabilidade direta. É isso que buscamos explicar.

Nossa investigação se dá à luz do imaginário, nos beneficiando de narrativas míticas para explorar de maneira simbólica os antagonismos contidos em cada uma delas, assim como já fizeram Brandão (2015a; 2015b; 2015c), Campbell (2007), Contrera (1996; 2002; 2015), Durand (2012), Eliade (1972;1992) e Kast (2017). Compreendemos que a perspectiva do imaginário em Jung, autor que em sua teoria nos apresenta os conceitos de arquétipos e de inconsciente coletivo, provê campo

fértil de investigação simbólica dos mitemas contidos nas reportagens investigadas. Segundo as palavras de Jung:

O inconsciente coletivo – até onde nos é possível julgar parece ser constituído de algo semelhante a temas ou imagens de natureza mitológica, e, por esta razão, os mitos dos povos são os verdadeiros expoentes do inconsciente coletivo. Toda a mitologia seria uma espécie de projeção do inconsciente coletivo (JUNG, 2013a, p. 97).

Já sobre arquétipos ele define o seguinte:

O conceito de arquétipo, que constitui um correlato indispensável da ideia do inconsciente coletivo, **indica a existência de determinadas formas na psique, que estão presentes em todo o tempo e em todo o lugar.** A pesquisa mitológica denomina-as ‘motivos’ ou ‘temas’; na psicologia dos primitivos elas correspondem ao conceito de *representations collectives* [representações coletivas] de Levy-Brühl e no campo das religiões comparadas foram definidas como ‘categorias da imaginação’ por Hubert e Mauss. Adolf Bastian designou-as bem antes como ‘pensamentos elementares’ ou ‘primordiais’. A partir dessas referências torna-se claro que a minha representação do arquétipo – literalmente uma forma preexistente – não é exclusivamente um conceito meu, mas também é reconhecido em outros campos da ciência (JUNG, 2012a, p. 51, grifos do autor).

Jung complementa ainda dizendo que “O conteúdo essencial de todas as mitologias e religiões [...] é de natureza arquetípica” (JUNG, 2013a, p. 155), portanto, assumimos que o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho pode ser explorado de maneira não literal, abordando suas características arquetípicas.

Para incursionar nestas análises, elegemos como prerrogativa narrativas míticas que estão relacionadas com os martírios eternos. Os mitos escolhidos foram Tântalo, Íxion, Prometeu, Sísifo e Danaides, que têm em comum a temática do martírio, por entendermos que possuem significados simbólicos condizentes com o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, tal como argumenta Jörg Rasche ao citar Prometeu, Sísifo e Tântalo:

Segundo a concepção original de Hesíodo, Prometeu sofre para sempre, até o fim do mundo, até hoje. O mesmo acontece com seu irmão Atlas, que tem de carregar eternamente a abóbada celeste; o mesmo acontece com Sísifo, que tem de rolar eternamente a ‘pedra’, ou com Tântalo, que, eternamente faminto e sedento, tenta pegar comida sem nada conseguir. Trata-se de castigos exemplares, que não são ocasionais, e têm significado (RASCHE, 2017, p. 103).

Estes mitos seriam representantes que em seus eixos centrais têm em comum o mitema do martírio/sofrimento, de maneira que nos ajudam a ampliar a compreensão simbólica e profundidade do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho em uma escala diferente da apresentada nas revistas de nosso *corpus*. Em sentido mais específico, entendemos que o sofrimento psíquico no ambiente de

trabalho demonstrado nas revistas constitui uma espécie de mitologia (no sentido correto da palavra, e não no sentido de “mentira”) e, conforme sugere Durand (2012), não pode ser entendido sem que se investigue seus fragmentos, seus mitemas – que em nosso estudo foram sintetizados em cinco padrões mais preponderantes –, assim como não se pode interpretá-lo de forma literalizante, pois o símbolo contido estará presente, a despeito da temporalidade e sentido semântico de determinada época:

Em nenhum lugar melhor que no mito se vê funcionando o esforço semiológico e sintático do discurso que se vem quebrar nas redundâncias do semantismo, porque a imutabilidade dos arquétipos e dos símbolos resiste ao discurso (DURAND, 2012, p. 373).

Os martírios pelos quais os personagens que elegemos passaram em suas mitologias nos ajudam a compreender novos significantes e significados daquilo que é apresentado na mídia impressa de negócios. Eles nos dão simultaneamente a compreensão dinâmica dos símbolos contidos nos martírios/sofrimentos e nos conteúdos editoriais das revistas, isto é, considerando seus antagonismos, paradoxos e dualidades, evitando, portanto, a visão unilateral do sofrimento, que é o que as revistas investigadas nos apresentaram em suas matérias até então. Segundo Jung:

[...] a psicologia analítica nos oferece novas possibilidades, ao provar a existência de imagens fantásticas que surgem das profundezas obscuras da psique e nos permitem conhecer os processos que desenrolam no inconsciente. Os conteúdos do inconsciente coletivo são, como já foi visto, o resultado do funcionamento psíquico de toda a nossa ancestralidade; em sua totalidade, eles compõem uma imagem natural do mundo, uma condensação de milhões de anos de anos de experiência humana. Estas imagens são míticas e, portanto, simbólicas, porque expressam a harmonia do sujeito que experimenta, com o objeto experimentado. Evidentemente, toda mitologia e toda revelação provêm desta matriz da experiência, e todas as nossas ideias futuras a respeito do mundo e do homem provirão igualmente dela. Mas seria um equívoco acreditar que as imagens fantasiosas do inconsciente podem ser utilizadas diretamente como uma espécie de revelação. São apenas o material bruto que, para adquirir um sentido, precisa ainda de ser traduzido na linguagem do presente (JUNG, 2013a, p. 337-338).

É precisamente essa “linguagem do presente” referido por Jung que apresentamos a seguir.

3.1 Símbolos do “sujeito do sofrimento”

Até aqui nosso foco nesta dissertação foi apontar as falhas, os vieses, as obsessões e as repetições de como o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho é

apresentado na mídia impressa de negócios e carreiras. A nosso ver, é necessário, portanto, apresentar outra (ou outras) leitura(s) possível(eis), ainda que relativamente ampla(s), mas diferente do *mainstream* deste tema. Temos como ponto comum de partida a visão arquetípica e simbólica das imagens proposta por Jung (2012a, 2013a, 2013h). Essas imagens nos ajudarão no entendimento desse “personagem” (ou persona) profissional – apresentado nas matérias investigadas – que paradoxalmente sofre e não tem “autorização” para sofrer, vide o mitema do martírio eterno contido nas cinco categorias que descrevemos.

Como mencionamos brevemente, Byung-Chul Han (2017, 2021) nos apresenta uma imagem desse profissional que precisa atender às demandas corporativas reproduzidas nas revistas. Em seus estudos, ele categorizou este profissional como “sujeito do desempenho”, que seria aquela pessoa que, por uma razão não consciente, ou semiconsciente, precisa buscar o “resultado” ou o “bom desempenho” a qualquer custo e em qualquer coisa que faça em sua vida, sem entrar em contato com seus sentimentos ou mundo interior, inconsciente de seu sofrimento (KAST, 2016). Nas palavras de Han:

[...] há que se admitir que o sujeito do desempenho não aceita sentimentos negativos, o que acabaria se condensando e formando um conflito. A coação por desempenho impede que eles venham à fala. Ele já não é capaz de elaborar o conflito, uma vez que esse processo é simplesmente por demais demorado. É muito mais simples lançar mão de antidepressivos que voltam a restabelecer o sujeito funcional e capaz de desempenho (HAN, 2017, p. 98-99).

O sujeito do desempenho é incapaz de chegar a uma conclusão. Ele se despedaça sob a coação de sempre ter de produzir mais desempenho. Precisamente essa incapacidade de chegar a uma conclusão e de encerrar conduz ao *burnout* (HAN, 2021, p. 30).

O que Han categoriza como sujeito do desempenho, nós estamos chamando de “sujeito do sofrimento”. Assim o fazemos por termos o objetivo de posicionar em outro lugar a persona profissional idealizada que é amplamente estabelecida pelas revistas, atribuindo a este sujeito do desempenho, de Han e das revistas, a condição de alguém que sofre ou está muito próximo disso – ainda que não se tenha consciência subjetiva ou objetiva do fenômeno:

O fenômeno de consciência é, ao mesmo tempo, extremamente subjetivo, pois leva muito fortemente em si a presença afetiva do eu individual, e extremamente objetivo, pois esforça-se por considerar, objetivamente, não só o meio ambiente exterior (o mundo), mas também o eu subjetivo. Usemos outras palavras: o eu autoconsidera-se ao mesmo tempo como sujeito e como objeto de conhecimento e

considera o meio ambiente objetivo, implicando nele sua própria existência subjetiva (MORIN, 1975, p. 139)

Contudo, esse sujeito que desempenha e que sofre representa o ideal de uma época, de uma sociedade do desempenho (HAN, 2017), e contém em seu cerne o sofrimento como símbolo, sendo este atemporal (DURAND, 1993; JUNG, 2013h); isso nos leva a explorá-lo miticamente.

A nossa justificativa de optar por este caminho investigativo é sustentada por Durand, quando ele argumenta que a análise comparativa e simbólica do mito aponta para as chaves semânticas do mesmo:

[...] conservaremos em mitologia os dois fatores de análise: diacrônico, do desenrolar discursivo da narração [...], assim como a análise sincrônica a duas dimensões: no interior do mito, com a ajuda da **repetição das sequências e dos grupos de relações evidenciadas**, e a comparativa com outros semelhantes. Acrescentar-lhe-emos, no entanto, a análise dos isotopismos **simbólicos e arquetípicos** que é a única que pode dar a **chave semântica do mito** [...], que é a única que pode dar a própria ordenação e o sentido do 'mitema' em geral, porque a repetição, redobramento, triplicação ou quadruplicação das sequências não se reduz à resposta fácil [...] (DURAND, 2012, p. 360, grifos do autor).

Isso significa que estamos assumindo que há um aspecto simbólico no sofrimento, portanto, passível de averiguação pelo viés de leituras míticas. Por trás desse modelo de sofrimento psíquico no ambiente de trabalho apresentado pela mídia impressa de negócios e carreiras, existem aspectos que encontram eco em narrativas míticas que podem explicar de maneira causal e teleológica as questões basais deste problema contemporâneo e, por isso, como retrata Durand, não supõe uma resposta fácil. Ao mesmo tempo não supõe uma resposta única, pois o simbolismo de um mito não se encerra em perspectiva unilateral do mesmo.

Nesse sentido, apontamos outra incongruência entre a leitura do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho da mídia impressa versus a que sugerimos: enquanto a primeira almeja colocar esse conhecimento num lugar fácil e numa perspectiva de espectro limitado, diferente do que Morin (1986) conceitua como informação, que é aquilo que proporciona uma visão multifatorial e polissêmica do fenômeno (MEDINA, 2003; 2008; MORIN, 1986; ROMANO, 1998), a nossa leitura do mesmo respeita o pressuposto moriniano, pois parte de uma atitude analítica, na essência da palavra, que é procurar decompor o fenômeno a partir dos mitemas já identificados, o que naturalmente vai contra a visão pragmática e unilateral que o mercado tanto almeja. Isso também é, no mínimo, curioso, pois se a visão pragmática

para resolver as questões do sofrimento psíquico no trabalho, tal como é sugerida nas revistas aqui averiguadas, fosse de fato eficiente, muito provavelmente não haveria mais sofrimento, pois as pessoas seguiriam o percurso que as matérias sugerem, aplicariam em suas vidas e/ou empresas, e o problema estaria resolvido. Porém, o observado é o contrário, pois desde 2016 – pelo menos – reportagens sobre saúde mental laboral e sofrimento psíquico no ambiente de trabalho têm aparecido com destaque nas revistas Exame, Você S/A e Você RH, conforme já apontamos no primeiro capítulo. Isso nos leva ao entendimento de que essa questão persiste nas empresas.

3.1.1 Categoria 1: O indivíduo é quem deve buscar a evitação ou a extinção de seu próprio sofrimento.

[Você S/A, ed. 260] A mudança pode — e deve — **partir do indivíduo**. O RH e a liderança têm papel importante, mas é preciso também que **cada um trabalhe a própria vulnerabilidade** (NÓR, 2020, p. 58, grifos do autor).

O excerto acima da revista Você S/A exemplifica a categoria aqui trabalhada, que coloca o indivíduo como o único ou o principal responsável para lidar com o próprio sofrimento psíquico no ambiente de trabalho que, nesse exemplo, se reflete na vulnerabilidade emocional. A redução simbólica desta acepção se relaciona com o fato de uma estrutura de trabalho não se limitar exclusivamente às vontades individuais, assim como nem todos os sofrimentos são possíveis de serem resolvidos sozinhos.

Investiguemos martírio do rei Tântalo para ampliar a dimensão simbólica deste contexto. Na mitologia, Tântalo era filho de Zeus e Plutó, um imortal bem-quisto pelos deuses (BRANDÃO, 2015c), contudo, ele desafiou esta relação de confiança, conforme nos descreve Brandão:

Por duas vezes Tântalo já havia traído a amizade e a confiança dos imortais: numa delas revelou aos homens os segredos divinos e, em outra oportunidade, roubou o néctar e ambrosia³⁶ dos deuses, para oferecê-la aos seus amigos mortais. A terceira *hamartia*³⁷, terrível e medonha, lhe valeu a condenação eterna. Tântalo, desejando saber se os Olímpicos eram mesmo oniscientes, sacrificou o próprio filho Pélops e ofereceu-o como iguaria àqueles. Os deuses reconheceram,

³⁶ Na mitologia grega, ambrosia se tratava de um alimento exclusivo dos deuses, e que se consumido por um mortal, poderia lhe outorgar a imortalidade.

³⁷ Se refere a um ato profundamente amoral, ou falta grave.

todavia, o que lhes era servido [...] e fizeram-no voltar à vida (BRANDÃO, 2015a, p. 83).

Como argumenta Durand (2012), não existe uma semântica exclusiva para a investigação simbólica de um mitologema. Desta forma, pensemos em Tântalo como alguém que quer se igualar a algo além de sua própria medida, que participa das “festas” dos deuses, porém, não é um deles, e talvez isso faça Tântalo querer se aproximar dos homens, os mortais, como referenciou Brandão (2015a). Utilizando-nos da ideia hillmaniana de investigação simbólica de uma imagem (HILLMAN, 2018), é como se Tântalo, nesta nossa leitura, representasse um “funcionário padrão”, aquele que veste a camisa da empresa, que se sente coparticipante da “divindade” corporativa. Se, por um lado, há uma narrativa comum nas organizações de que os funcionários devem se sentir na empresa como membros integrantes de uma família (ESTEVES, 2020) – como se isso por si só fosse garantia de boas relações –, por outro lado, existem códigos de condutas alinhados às suas respectivas culturas (SCHEIN, 2004), que normativamente ou tacitamente devem ser obedecidas, como um “código sagrado” da organização. Nesse sentido, uma hamartia acontece quando há uma subversão do padrão dominante, que pode ser, por exemplo, expressar que algo vai mal, funcionalmente ou psiquicamente, pois “na dinâmica utilitarista do capitalismo avançado, a dor tem de ser negada a todo o custo, e, neste caso, dinheiro e sagrado, mesmo divorciados, são igualmente empregados” (MAGALDI FILHO, 2014, p. 276). Isso significa que é preciso respeitar as relações hegemônicas se quiser sustentar-se nelas, com a promessa de um “sagrado” transsubstanciado em “dinheiro”.

A terceira hamartia de Tântalo, a mais severa de todas, que foi trair a confiança dos deuses oferecendo o corpo do próprio filho para ser devorado visando testar a onisciência dos mesmos, seria comparável simbolicamente a do funcionário padrão que entrega tudo de si, que busca obsessivamente emular a persona do sujeito do desempenho, esperando sentir-se parte desse “espaço sagrado” dos deuses. Em essência, este espaço não lhe pertence, pois como já referenciamos com Flusser (2002), o funcionário é uma pessoa que “não existe”, por isso deve ocupar o que lhe for ofertado e não o que ele deseja genuinamente, refém de um ambiente constritor. James Hollis apresenta uma visão contundente sobre isto:

Grande parte do trabalho moderno é repetitivo e constrito dentro de um ambiente artificial. Até mesmo os profissionais liberais são comprimidos através dos estreitos crivos do treinamento profissional, que frequentemente pouco se importa com o valor e a variedade das almas individuais. Com efeito, poderíamos dizer que, quanto mais

bem-sucedida a vida exterior da pessoa, quanto mais reconhecida pela sociedade, mais provável é que ela esteja encurralada por esse sucesso, prisioneira de obrigações e expectativas que aumentam constantemente. Esse sucesso pode restringir enormemente a alma. O tédio, um visitante nem um pouco bem-vindo, frequentemente nos visita quando sofremos de uma progressiva redução de entusiasmo pelo nosso trabalho, uma dessuetude do desejo (HOLLIS, 1998, p. 101).

Inebriado por querer fazer parte do “sucesso divino”, o “indivíduo Tântalo” buscará atender aos desejos daqueles que o definem, ainda que isso implique em sacrificar simbolicamente uma parte de si, seu filho, em busca de uma ideia de realização:

No regime neoliberal a exploração tem lugar não mais como alienação e autodesrealização, mas como liberdade e autorrealização. Aqui não entra o outro como explorador, que me obriga a trabalhar e me explora. Ao contrário, eu próprio exploro a mim mesmo de boa vontade na fé de que possa me realizar (HAN, 2017, p. 116).

Embora Tântalo quisesse desafiar os deuses, para testar quão parte deste grupo ele legitimamente era, sua hamartia não foi perdoada e sua tentativa de desafio lhe outorgou um sofrimento eterno. E eis um código tácito do neoliberalismo: o indivíduo deve ser duplamente um “autoempreendedor” (GORZ, 2005; HAN, 2017), tanto no sentido de responsabilizar-se por buscar seus almejos profissionais, assim como no sentido de lidar sozinho com as consequências de suas hamartias, pois simbolicamente os deuses não perdoam e não ajudam aquele que quer se imaginar como um deles sem a anuência dos mesmos. Em sentido presente, aqui podemos entender que uma cultura organizacional e/ou uma certa normatividade social hegemônicas do neoliberalismo devem ser respeitadas, pois se não o for, as responsabilidades das consequências serão do indivíduo: “Cultura é uma abstração, ainda que as forças que a criaram nas situações social e organizacional que derivam da cultura sejam poderosas. Se nós não entendemos a operação dessas forças, nos tornamos vítimas para elas” (SCHEIN, 2004, p. 3, tradução do autor³⁸).

O homem Tântalo é aquele que quer atender ao ideal cultural da performance, do resultado, tal e qual o sujeito do desempenho de Han (2017, 2021), pensando, magicamente, que coparticipa da divindade (diferente da ideia grega do *en théos*, *enthusiasmós*, entusiasmo, animado por um transpor divino), quando não participa

³⁸ Cf. Schein (2004, p. 3): “Culture is an abstraction, yet the forces that are created in social and organizational situations that derive from culture are powerful. If we don’t understand the operation of these forces, we become victim to them”.

legitimamente e simbolicamente. Na verdade, é o oposto: o homem Tântalo, assim como o Tântalo mítico, são reféns e, paradoxalmente, coautores da armadilha divina, da qual fatalmente irão se queixar em algum momento. Eles devem obedecer a um determinado sistema, ao mesmo tempo que contribuem para a perenização do mesmo.

Contudo, ao demonstrar sua vulnerabilidade diante dos deuses, nas tentativas de revelar os segredos sagrados aos mortais, ou, tomado pela *hýbris*, orgulho, ao imaginar que estes não perceberiam sua mentira divina, que foi a entrega do próprio filho para ser devorado, lhe valeram este suplício eterno:

Tântalo foi lançado no Tártaro³⁹, condenado para sempre ao suplício da sede e da fome. Mergulhado até o pescoço em água fresca e límpida, quando ele se abaixa para beber, o líquido se lhe escoa por entre os dedos. Árvores repletas de frutos saborosos pendem sobre a sua cabeça; ele, faminto, estende as mãos crispadas, para apanhá-los, mas os ramos bruscamente se erguem (BRANDÃO, 2015a, p. 84).

A sede e a fome eternas de Tântalo seriam, segundo Brandão (2015a), martírios que se referem ao indivíduo que estará para sempre insaciável, incapaz de se apossar de algo, mesmo que isto esteja muito próximo. Não é difícil fazer associações dessas ideias com as relações e trabalho contemporâneas, que funcionam a partir das recompensas, benefícios, criando dependências diversas no indivíduo. Talvez exista uma diferença sutil: enquanto o Tântalo mítico se martiriza sem jamais conseguir alcançar sua saciedade, o homem Tântalo se sacia em parcelas, porém sempre almejando mais, até o ponto que for possível. Isto seria apenas uma derivação simbólica da mesma ideia contida no mito de Tântalo.

Não podemos nos esquecer que qualquer mitologia possui representação arquetípica, portanto, quando falamos do “homem Tântalo” não nos referimos à caracterização de um indivíduo, e sim a uma característica da coletividade. Nesse sentido, quando as matérias das revistas que investigamos enfatizam que o indivíduo deve buscar a própria extinção de seu sofrimento, empurrando-o para a ideia de autoempreendedor (GORZ, 2005), Tântalo nos apresenta o contrário, dizendo que quanto mais houver uma ideia coletiva que empurre o sujeito a emular ideais de empreendedor de si, de autoderminação irrestrita (CAMPBELL, 2007), de obter

³⁹ Na mitologia grega, o Tártaro se refere a um aspecto do submundo voltado às punições eternas, podendo ser aproximado ao que se conhece coletivamente como inferno na acepção católica.

compulsivamente um bom desempenho (HAN, 2017; KAST, 2016), mais suscetíveis ao sofrimento este indivíduo e a coletividade, por consequência, estarão.

Isso implica em desconstruir a ideia de que unilateralmente uma pessoa pode lidar com o seu próprio sofrimento psíquico oriundo da sua relação com o trabalho porque não necessariamente ela tem os recursos necessários para fazer isso. Na verdade, o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho é, antes, o sintoma de uma coletividade que está desconectada de suas imagens interiores, arquetípicas, portanto, patologizada. Os indivíduos estão excessivamente dominados pelo desejo de poder, sucesso e dinheiro (MAGALDI FILHO, 2014), o que do ponto de vista neoliberal, é interessante, pois o Tântalo arquetípico continua querendo ser deus, por vezes ajudando os mortais, ou por vezes sacrificando parte de si para requerer sua deidade, mesmo que isto o leve a um martírio. É pelo reconhecimento desta dinâmica arquetípica que o cenário pode ser ressignificado, e não simplesmente dizendo ao indivíduo para trabalhar sua própria vulnerabilidade:

A capacidade de reconhecer o arquétipo, de ver a imagem simbólica oculta no sintoma, transforma imediatamente a experiência, que pode permanecer tão dolorosa quanto vinha sendo, mas agora tem sentido. Em vez de isolar o sofridor dos seus semelhantes, o reconhecimento o une a eles numa relação mais profunda. Agora ele se sente sócio participante da empresa humana coletiva – a dolorosa evolução da consciência humana – que começou na escuridão do pântano original e terminará em algum lugar que não sabemos (JUNG, 2012a, p. 142).

Em outras palavras, não há qualquer garantia do ponto de vista simbólico que haverá uma diminuição ou extinção do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho em sentido amplo se isto partir exclusivamente de iniciativas individuais. Na prática, não há muita diferença entre o indivíduo que se diz em sofrimento e o indivíduo que não diz (ou não se imagina) em sofrimento, pois em ambos habita um Tântalo arquetípico, ensinando que a busca insaciável por algo resulta sempre em martírio, o que é rigorosamente diferente da tônica das matérias analisadas nesta pesquisa que, antagonicamente, influenciam em suas produções editoriais que o indivíduo busque a este ideal de autodeterminação. Por fim, podemos pensar nas matérias sobre o sofrimento psíquico no ambiente no padrão do martírio de Tântalo: aquilo que se apresenta nas publicações como ideais de resolução do problema por parte do indivíduo não é algo genuinamente alcançável, mas é apresentado como se fosse, assim como a água e os frutos que Tântalo tanto procura.

3.1.2 Categoria 2: É de responsabilidade da liderança cuidar para que esse sofrimento não seja gerado ou, quando gerado, seja eliminado.

[Você RH, ed. 67] ‘Em muitas empresas, a empatia só vai até a última semana do mês, quando está chegando a hora de bater as metas. Ainda existe uma dificuldade de falar de emoções e vulnerabilidade no ambiente de trabalho’, explica Lísia Prado, outra sócia da House of Feelings. Ela diz ainda que a chefia não sabe lidar com a vulnerabilidade do outro. ‘Desde criança aprendemos a engolir o choro, ignorar os sentimentos e ir em frente. Fomos ensinados a seguir um padrão que não faz mais sentido hoje. **Agora é parte do papel da liderança entender as dificuldades e os problemas dos funcionários e saber como direcioná-los**’ (AMÉRICO; LIMA, 2020a, p. 28, grifos do autor).

Este trecho da revista *Você RH* é apenas um exemplo desta segunda metáfora obsessiva presente nas reportagens que investigamos. Aqui a responsabilidade de lidar com o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho é deslocada do indivíduo para a entidade “liderança”, ignorando o óbvio: a despeito das suas responsabilidades de gerir, aquilo que é chamado de “liderança” nada mais é do que um grupo de pessoas. Isso, por si só, já os tira da condição de invulnerabilidade perante o sofrimento psíquico. Como teriam eles, portanto, condições psíquicas diferentes daqueles que são profissionais não líderes, mas também humanos? É verossímil que o fato de ser líder, na acepção mercadológica do termo, faz do indivíduo alguém com maior capacidade de lidar com o sofrimento psíquico humano?

Mas não devemos entender este representante do mitema do martírio como falta de conhecimento ou ingenuidade do corpo editorial que anui as reportagens publicadas. Na verdade, na condição de porta-vozes do empresariado (SILVA, 2020), o intencionado é ajudar as organizações a arquitetarem estruturas de pessoal que, supostamente, minimizem coletivamente a condição de sofrimento dos funcionários, pelas razões que já mencionamos: custo, lucro, resultados e produtividade. É justamente a intencionalidade em segundo plano presente nas matérias que nos leva a evocar o mito de Íxion:

Íxion é um tessálio, rei dos Lápitias. Casou com Dia, filha do rei Dioneu. Quando pediu a este a mão da jovem, fez-lhe grandes promessas. No entanto, quando, depois do casamento, o sogro reclamou os presentes combinados, Íxion atirou-o traiçoeiramente para um fosso cheio de brasas. Desse modo, tornou-se culpado não apenas de perjúrio, mas também de assassinio na pessoa de um membro da sua família; antes dele, ninguém ousara cometer tal crime, pois um assassinio desse tipo é um duplo sacrilégio: de facto, os membros de

uma mesma família estão unidos por um vínculo religioso e oferecem sacrifícios às mesmas divindades protetoras. O horror provocado por esse crime foi tal, que ninguém consentiu em purificar Íxion conforme era costume (GRIMAL, 2005, p. 256).

Assim como Tântalo, e assim como os outros mitos que, na sequência, analisamos, Íxion é tomado pela *hýbris* e comete uma *harmatía*, pois ele trai seu sogro e trai as divindades protetoras, imaginando ficar incólume por seu ato. Quando reclama a sua purificação esta é negada, a não ser por Zeus, que aceitou conceder-lhe este livramento: “De todos os deuses, apenas Zeus teve piedade dele e o purificou, libertando-o assim da loucura que o acometera após o seu crime” (GRIMAL, 2005, p. 256).

Cabe aqui uma breve reflexão sobre a imagem arquetípica de Zeus. Ele é tido como o mais estratégico e poderoso de todos os deuses (BOLEN, 2002) e, paralelamente, representa miticamente aquele que sai da desordem primordial para estabelecer os tempos de disciplina, justiça e paz (BRANDÃO, 2015a), e por que não dizer dominação e controle? Zeus é a representação mais fiel do patriarcado e conseqüentemente dos ideais culturais da sociedade tradicional, que são pautados por poder, controle e comando (SCHEIN, 2004). É exatamente Zeus que aceita purificar Íxion de sua hamartia, seu pecado contra os deuses. Aparentemente, Íxion, tomado de orgulho e inconsciente da relação de dependência que estava criando neste pacto divino, ignorou possíveis acordos tácitos oriundos desta purificação, atentando incisivamente contra a “bondade” de Zeus:

Íxion, porém, mostrou-se de uma extrema ingratidão para com o seu benfeitor. Ousou enamorar-se de Hera [esposa de Zeus] e tentou violentá-la. Zeus (ou mesmo Hera) moldou uma nuvem semelhante à deusa. Íxion uniu-se a esse fantasma e com ele gerou um filho, Centauro, pai dos Centauros, ou então os próprios Centauros. Face a este novo sacrilégio, Zeus decidiu castigar Íxion. Amarrou-o a uma roda em chamas que girava sem cessar e atirou-o pelos ares. E, uma vez que Zeus, quando o purificara, o fizera provar ambrosia, que torna os homens imortais, Íxion teve de suportar o seu castigo sem esperança de que alguma vez tivesse fim⁴⁰. A sua ingratidão transformou desse modo a bondade do seu benfeitor em pena agravada (GRIMAL, 2005, p. 256).

Esta passagem deixa claro que não é um bom negócio duvidar do poder de Zeus, tentando ludibriá-lo. O que este mito nos ensina é que, assim como as reportagens que analisamos, as lideranças devem estar alinhadas ao *mainstream*

⁴⁰ Brandão (2015a) complementa afirmando que a punição de Íxion, assim como a de Tântalo, também ocorreu no Tártaro.

neoliberal e corporativo, do contrário, estarão fadadas a cair num martírio, lançadas ao além, largadas ao léu, queimando em fogo. Com isso, estabelece-se uma relação de dependência, pois imaginar-se maior do que se é, como Tântalo e Íxion, desafiando os desígnios de Zeus, levará à eterna danação. Por isso, a “entidade” liderança é apresentada como “não humana” nas reportagens, porque esta representa a vontade de Zeus e não as necessidades dos mortais.

Apesar disto, o martírio já está estabelecido. O simples fato de ser autorizado tacitamente ao sujeito representar exclusivamente a um ideal, é o que o coloca em sofrimento. Ele está, paradoxalmente, em uma liberdade coercitiva:

[...] o sujeito de desempenho se entrega à liberdade coercitiva ou à livre coerção de maximizar o desempenho. O excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo o explorado. Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos. Essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal (HAN, 2017, p. 29-30).

O sujeito do sofrimento em Íxion parece metaforizar a entidade liderança, que está nesta condição de liberdade paradoxal, pois fica entre a dependência das vontades Zeus, por ter sido “purificado” por este, e a iminência de um martírio eterno. Isso, por si só, estabelece o martírio. Não podemos, entretanto, assumir que a ideia mítica de Íxion se aplique exclusivamente à chamada liderança, pois por ser uma representação arquetípica, se aplica à humanidade, ao mesmo tempo que reivindica o óbvio: a humanidade do líder. Isso implica em aceitar que existe arquetipicamente o potencial do estabelecimento de pensamentos obsessivos em todos nós, quando aprisionados em regras, padrões, poder e controle que evocarão a imagem mítica de Íxion: “A situação de Íxion é familiar a todos nós. Um pensamento obsessivo seguido de um ato compulsivo nos faz ficar presos girando no que é velho” (HOLLIS, 1998, p. 121).

Mas como sair da condição de Íxion? Hillman nos ajuda a responder esta questão quando afirma que “[...] nomear o responsável já é o princípio da cura” (HILLMAN, 1993, p. 66). Porém, não devemos entender o “responsável” como um terceiro, um certo alguém externo ao indivíduo que “causa” os problemas. O responsável hillmaniano seria a imagem arquetípica que melhor representa o entendimento da situação, da qual cada um de nós é vítima e autor, tal como o sujeito

da liberdade coercitiva de Han (2017). Portanto, é preciso entender que o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho também é uma expressão do martírio de Íxion, ou seja, e expressão psíquica de algo que está em queda, de algo em nós que foi punido por estar dissonante da vontade de Zeus: “[...] é Íxion [...] e muitos outros que terminam os dias na catástrofe da queda” (DURAND, 2012, p. 113).

Morin sintetiza desconstrução do que é desumano e sob a égide de Zeus nas empresas sugerindo um novo modelo organizacional, este sim capaz de romper com os martírios de Íxion:

A empresa-caserna é servidão para os que nela trabalham, mas uma empresa que reconheça seus trabalhadores e funcionários em sua plena humanidade seria reconhecida como algo que comunga do mesmo destino deles, o que melhoraria tanto o desempenho da empresa quanto as condições de vida de quem nela trabalha (MORIN, 2021, p. 63).

Dessa forma, a responsabilidade de lidar com o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho se diferencia da propositura hegemônica das reportagens de nosso *corpus* que almeja resolver o problema nas mesmas condições em que ele foi criado. Sugere-se, portanto, que se acione um olhar mais sociológico e menos corporativo para esta demanda urgente da contemporaneidade.

3.1.3 Categoria 3: Não deve haver sofrimento no trabalho porque este causa prejuízos financeiros ao negócio.

[Você RH, ed. 67] Nas duas últimas edições do **Fórum Econômico Mundial, em Davos, na Suíça**, as lideranças reunidas trataram da criação de investimentos em políticas de saúde mental como **prioridade econômica** e social (DOMENICO, 2020, p. 33, grifos do autor).

Mencionamos essa preocupação mercadológica expressada nas matérias da Você S/A, Você RH e Exame já no primeiro capítulo desta dissertação. Nossa percepção é de que a preocupação acentuada da mídia impressa de negócios com as questões que envolvem o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho é claramente pautada na dimensão financeira e não na dimensão humana. Na visão do mercado, pessoas em sofrimento são menos produtivas, portanto, além de contribuírem menos ou não contribuírem para a manutenção e crescimento dos negócios, geram gastos excessivos (aumento do uso do plano de saúde, mais afastamentos, atrasos nas entregas de projetos e outros). Do ponto de vista

empresarial, não chega a ser uma surpresa, mas a questão é que isto aponta para outro martírio, ou seja, uma situação de danação que possui tendência de se repetir de maneira perene, caso o ciclo não seja rompido com a inserção de outros elementos simbólicos, diferentes daqueles que o causaram.

Para explorar este representante do mitema do martírio, apresentamos o mito de Prometeu, que possui uma simbólica complexa, dada a importância do personagem para a mitologia grega (BRANDÃO, 2015a; RASCHE, 2017). Adicionalmente, a imposição do trabalho à humanidade como pena está relacionada diretamente com o mito de Prometeu:

[...] tanto os deuses gregos, como o deus da tradição-judaico cristão condenam os homens a viver em regime de trabalho, aqui compreendido como tortura, como uma dura pena, e isto porque os homens se arrogaram o direito de querer a pretensão de ser como os deuses, isso que os gregos qualificam de 'Hybris', 'ambição desmedida'. Lembremos, dentro desse contexto, do mito de Prometeu tal como ele é contado pelo poeta grego Hesíodo, que apresenta o trabalho como uma maldição que foi imposta os homens por Zeus, porque Prometeu, ao roubar o fogo dos deuses, tentou ser mais astuto, mais ardiloso do que Zeus, que via na astúcia e no uso do artil as suas maiores e melhores qualidades (KAMPER, 1998, p. 18).

Novamente, Zeus aparece como aquele que foi ludibriado e que tendo conhecimento do fato resolve se vingar. Prometeu o engana duas vezes, sendo ambas em prol da humanidade⁴¹. É por causa do primeiro engano que Prometeu impôs a Zeus que ocorrerá a maldição lançada na humanidade:

[...] foi em Mecone que Prometeu, desejando enganar Zeus em benefício dos mortais, dividiu um boi enorme em duas porções: a primeira continha as carnes e as entranhas, cobertas pelo couro do animal; a segunda, apenas ossos, cobertos com a gordura branca do mesmo. Zeus escolheria uma delas e a outro seria ofertada aos homens. O deus escolheu a segunda e, vendo-se enganado, 'a cólera encheu sua alma, enquanto o ódio lhe subia ao coração'. O terrível castigo de Zeus não se fez esperar: privou o homem do fogo, quer dizer, simbolicamente dos *nûs*, da inteligência, tornando a humanidade *anóetos*, isto é, imbecilizou-a (BRANDÃO, 2015a, p. 175).

Prometeu não reage passivamente ao avanço de Zeus contra a humanidade, o oposto disso, ele contrapõe Zeus devolvendo o fogo à humanidade, pois "roubou uma

⁴¹ Precisamos referenciar que na cronologia mitológica, inicialmente, a humanidade coparticipava da divindade de maneira inconsciente, isto é, sem consciência do bem e do mal. Não eram considerados mortais, mas ao mesmo tempo não eram deuses, e a convivência entre os dois grupos, deuses e humanos, era pacífica. Contudo, havia uma espécie de subserviência dos humanos aos deuses, sendo Prometeu um dos responsáveis por proporcionar o nascimento simbólico da consciência na humanidade (Cf. BRANDÃO, 2015a, 2015b, 2015c; KAMPER, 1998; RASCHE, 2017).

centelha do fogo celeste, privilégio de Zeus, ocultou-a na haste de uma fécula e a trouxe à terra, ‘reanimando’ os homens” (BRANDÃO, 2015a, p. 175-176). A vingança de Zeus foi primeiro contra a humanidade, ao solicitar que Hefesto fizesse a primeira mulher mortal, Pandora, a qual levaria uma caixa a Epimeteu, irmão de Prometeu, que inadvertidamente abriria a caixa deixando que os males, o trabalho incluso, adentrassem na humanidade (BRANDÃO, 2015a; RASCHE, 2017). Em seguida, aplicou um martírio a Prometeu: “[...] foi acorrentado com grilhões inextricáveis no meio de uma coluna. Uma águia enviada por Zeus lhe devorava durante o dia o fígado, que voltava a crescer à noite” (BRANDÃO, 2015a, p. 176).

São diversas as análises simbólicas que podem ser extraídas deste mito, mas algo que se apresenta de imediato é que o excesso de proteção de Prometeu em favor da humanidade, enfrentando um deus, lhe valeu o suplício eterno, e enfrentar um deus, especialmente Zeus, como já observamos nos outros mitos, nunca é uma boa ideia: “É terrível quando um ‘deus’, isto é, um princípio muito mais poderoso do que nós mesmos, quer nos destruir. Pois então não há esperança – a não ser a de que esse deus mude de ideia” (RASCHE, 2017, p. 26-27).

Relacionando este exemplo com a realidade empresarial, o mito parece reforçar a lógica do “não sofra no trabalho para não gerar custos extras ao negócio”, pois entrar em contato com o sofrimento, isto é, colocando “luz” no problema (o fogo roubado para a humanidade), e acolhendo-o em sua dimensão humana, não a econômica, pode levar o indivíduo à consciência do martírio:

[...] o fogo é um símbolo de alcance inavaliável. Ele representa calor, alimento, proteção, força vital, conscientização, ideias novas, progresso, espírito e religião. É o elemento de energia divina, a ‘bela centelha divina’, mas também é o purgatório e o sofrimento atroz (RASCHE, 2017, p. 74).

Dessa forma, propagar hegemonicamente nas matérias a relação entre sofrimento psíquico no trabalho e as finanças organizacionais é a mesma coisa que “desautorizar” o indivíduo a sofrer, pois dentro de nosso contexto socioeconômico é natural esperar que o desejo de um profissional é o de não querer ocupar a posição de um “fardo pesado” para seu empregador. Infelizmente (ou felizmente), a dimensão psíquica humana não possui compromisso com os limites abstratos do mundo corporativo e, naturalmente, o sofrimento se apresentará quando assim for necessário, independentemente de vontades individuais ou organizacionais. E é justamente pela busca do entendimento daquilo que vai mal que está contida a

necessidade do desenvolvimento de algo, diferentemente da tentativa de sua contenção: “Sob o ponto de vista simbólico, um distúrbio não significa apenas um mal-estar, ele tem um sentido, remete a uma necessidade de desenvolvimento. É assim que a psicoterapia psicodinâmica entende o símbolo” (KAST, 2016, p. 64).

O mito de Prometeu, portanto, nos aponta que o nascimento da consciência (fogo, iluminação) implica, em primeiro lugar, ter consciência das polaridades, do bem e do mal, situação que o ocorre quando Zeus articula para que os males, incluindo o trabalho, cheguem até a humanidade. Isso significa que de nada adianta querer esconder o sofrimento sob o véu da necessidade de se manter os custos empresariais equilibrados, pois ele se revelará à revelia (e para o sofrimento!) do empresariado. Em segundo lugar, implica em pensar que os excessos (de horas-extras, de performance, de resultados, de projetos, de hierarquização, dentre outros) relacionados ao trabalho levarão necessariamente ao sofrimento, revelando que do ponto de vista psíquico no trabalho é justamente a exaltação ao sujeito do desempenho de Han (2017) e a emulação da persona profissional perfeita que corroboram para a existência do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho.

Estabelecer uma relação de querer tornar esse indivíduo que sofre em indivíduo não custoso para os negócios é, paradoxalmente, o mesmo que criar o ambiente perfeito para o nascimento e a manutenção do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho:

Até aqui é possível entender muito bem a história, pois também nós vivemos a nos exceder. É então que um motivo de ‘força maior’, muitas vezes uma doença, nos traz de volta à realidade de forma violenta, contrariando todos os nossos planos. O que no mito se chama de ‘Zeus’, na nossa vida diária pode ser uma gripe, uma dor de dente, uma perna quebrada ou até mesmo um infarto do coração. Com frequência essas doenças também têm ‘certa lógica interior’, principalmente quando uma doença física serve para chamar a nossa atenção para um posicionamento unilateral e insuficiente da consciência. A gripe ou outra doença pior nos derruba, e temos o tempo e oportunidade para pensar (RASCHE, 2017, p. 92-93).

O que Prometeu nos ensina, de certa forma, é que o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho deveria, a priori, ser compreendido – o que almejamos em algum nível em nossa pesquisa – e não reprimido. A reprimenda não favorece a quebra do padrão e do martírio, pois este permanecerá mesmo que de maneira inconsciente na coletividade. Queiramos ou não, o fígado simbólico de Prometeu permanece sendo consumido pela águia, mesmo que ele não tenha consciência disso, procurando

compulsivamente um “fogo” para livrá-lo de sua escuridão emocional. Eventualmente, será até produtivo nesta jornada, mas, naturalmente, estará em sofrimento:

O roubo do fogo torna-se um impulso de repetição se a chama se apagar constantemente. Nesse caso, teremos diante de nós um Prometeu neurótico, que sempre torna a se envolver em supostos ‘relacionamentos’ que logo arrefecem; ou então veremos aquele que vive desenvolvendo novos projetos que não vão adiante porque estão destituídos de fogo interior. Ou nos confrontaremos com um Prometeu que, como engenheiro, arruína a natureza, a saúde e o futuro dos seus filhos e netos apenas para produzir energia elétrica (RASCHE, 2017, p. 163-164).

Contudo, podemos imaginar que a transgressão de Prometeu é uma busca por liberdade, pois ainda que sob pena eterna, ele deixou como legado o fogo à humanidade. Talvez o que as reportagens que analisamos almejem é a não revolta do Prometeu simbólico nos profissionais, admoestando-os em favor da evitação dos custos extras e da manutenção da produtividade organizacional, atuando como defensoras dos desígnios de “Zeus”, para que eles não acessem o fogo da consciência:

A revolta de Prometeu é arquétipo mítico da liberdade do espírito. De boa vontade o herói solar desobedece, rompe os juramentos, não pode limitar a sua audácia, tal como Hércules ou Sansão semita. Poder-se-ia dizer que a transcendência exige este descontentamento primitivo, este movimento de mau humor que a audácia do gesto ou a temeridade da empresa traduzem (DURAND, 2012, p. 159).

E eis a questão: o “descontentamento primitivo” que Durand menciona na citação acima é exatamente a possibilidade de entendimento do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho como um sintoma (KAST, 2016), uma expressão de um modelo de trabalho que vai mal, e não como um problema puramente financeiro. Jung resume na passagem abaixo aspectos simbólicos relacionados à ideia que aqui apresentamos sobre Prometeu:

A humanidade experimentou inúmeras vezes, tanto individualmente quanto como coletividade, que a consciência individual significa separação e inimizade. No indivíduo, o tempo de dissociação é tempo de doença, o mesmo acontecendo na vida dos povos. Não podemos negar que nossa época é um tempo de dissociação e doença. As condições políticas e sociais, a fragmentação religiosa e filosófica, a arte e psicologia modernas, tudo dá a entender a mesma coisa. Será que existe alguém, mesmo tendo só um pouquinho de sentimento de responsabilidade, que se sinta bem com estado de coisas? Se formos honestos, temos que reconhecer que ninguém mais se sente totalmente bem no mundo atual; aliás o mal-estar vai aumentando. A palavra crise também é expressão médica que sempre designa um clímax perigoso da doença (JUNG, 2013c, p. 151).

A crise, ou o sofrimento psíquico oriundo do trabalho, deveria ser tomado como uma espécie de radar, sendo ele mesmo o “fogo” que pode iluminar as trevas, isto é, evidenciar aquilo que vai mal. Se, por um lado, as revistas que analisamos contribuem para expor isto, por outro lado, por meio de suas linhas editoriais, contribuem para a manutenção da escuridão e do martírio do fígado consumido diuturnamente.

3.1.4 Categoria 4: Estar curado é ser uma pessoa produtiva, absolutamente adaptada ao mundo externo, travestida da persona ideal para garantir o bom andamento dos negócios.

[Você S/A, ed. 259] Mas existe também uma espécie de **glamourização de comportamentos ansiosos** em alguns meios profissionais, o que só contribui para agravar o problema. São pessoas que se gabam (ou, no mínimo, negligenciam os prejuízos) de trabalhar incansavelmente, de fazer mil coisas ao mesmo tempo ou de **manter-se produtivas à base de litros de café ou de remédios** (DOMENICO, 2019d, p. 16, grifos do autor).

Produtividade ou ser produtivo, como exemplificamos pelo excerto acima, são imperativos da sociedade contemporânea, claramente reproduzidos na mídia impressa de negócios, mesmo quando se fala de sofrimento psíquico no ambiente de trabalho. Logo, a lógica perversa é a tentativa de convencimento do indivíduo de que ele será “saudável” se for produtivo, autodeterminado e empreendedor de si:

A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais ‘sujeitos da obediência’, mas sujeitos de desempenho e produção. São empresários de si mesmos (HAN, 2017, p. 23).

Simbolicamente, o mito grego de Sísifo é bastante adequado quando evocamos a ideia de produtividade, pois seu martírio é justamente ser um produtivo improdutivo. A danação de Sísifo segue a mesma lógica das anteriores: o rei de Corinto ousou enfrentar o poderio dos deuses, que descrevemos abaixo:

Sísifo, o mais audacioso dos mortais, conseguiu por duas vezes livrar-se da Morte. Quando Zeus raptou Egina filha, do rio Asopo, foi visto por Sísifo, que, em troca de uma fonte concedida pelo deus-rio, contou-lhe que o raptor da filha fora o Olímpico. Este, imediatamente, enviou-lhe Tânatos⁴², mas o astuto Sísifo enleou-o de tal maneira que conseguiu encadeá-lo. Como não morresse mais ninguém, e o rico e sombrio reino de Hades estivesse se empobrecendo, a uma queixa de

⁴² Deus da morte, responsável por matar e levar mortais ao submundo.

Plutão⁴³, Zeus interveio e libertou Tântatos, cuja primeira vítima foi Sísifo. O solerte rei de Corinto, no entanto, antes de morrer, pediu à mulher que não lhe prestasse as devidas honras fúnebres. Chegando ao Hades⁴⁴ sem o 'revestimento' habitual, isto é, sem ser um *eidolon*, Plutão perguntou-lhe o motivo de tamanho sacrilégio. O esperto filho de Éolo mentirosamente culpou a esposa de impiedade e, à força de súplicas, conseguiu permissão para voltar rapidamente à terra, a fim de castigar severamente a companheira (BRANDÃO, 2015a, p. 238).

Imaginando estar definitivamente livre da morte, ao retornar à cidade de Corinto descumpra a promessa feita a Hades e vive até o fim de seus dias, na certeza de que passaria impune, o que não aconteceu. Sua audácia o levaria ao martírio eterno de empurrar uma pedra morro acima, de forma que quando ele chega perto do cume, a pedra lhe escapa, fazendo com que reinicie a sua subida, repetindo tal ciclo pela eternidade:

Uma vez em seu reino, o rei de Corinto não mais se preocupou em cumprir a palavra empenhada com Plutão e deixou-se ficar, vivendo até avançada idade. Um dia, porém, Tântatos veio buscá-lo em definitivo e os deuses o castigaram impiedosamente, condenando-o a rolar um bloco de pedra montanha acima. Mal chegado ao cume, o bloco rola montanha abaixo, puxado por seu próprio peso. Sísifo recomeça a tarefa, que há de durar para sempre (BRANDÃO, 2015a, p. 238).

São muitas as possibilidades de ampliação simbólica do mito de Sísifo quando pensamos nas suas relações com o modelo de trabalho na contemporaneidade (KAST, 2017). Sísifo também já foi tema de investigação do pensador francês Albert Camus (2019) que, inversamente ao que apresentamos, o enxerga como "feliz", satisfeito e consciente de que o absurdo da vida consiste em repetições eternas. Não é como vemos, pois Sísifo é uma imagem daquele que sofre por estar preso à produção improdutiva, representada no seu trabalho (ou não trabalho) com a pedra:

Parece, então, que certos trabalhos se tornam 'trabalho de Sísifo' quando queremos demais, quando estamos demasiadamente comprometidos com o absoluto e aceitando muito pouco a finitude da nossa existência. Vivenciamos os tormentos de Sísifo na dinâmica das grandes expectativas que depois se frustram (KAST, 2017, p. 29).

A questão é o que leva Sísifo à sua danação que, novamente, se relaciona com a tentativa de enfrentamento de Zeus e com a negação da morte. É preciso clarificar que em termos simbólicos, e especialmente na mitologia de Sísifo, a morte não se refere à morte biológica e sim a uma transmutação ou transubstanciação de um estado

⁴³ Por uma questão de estilo de escrita, Junito Brandão alterna o uso dos nomes "Hades" e "Plutão", sendo ambos o mesmo deus do submundo. O primeiro está conforme é chamado na mitologia grega e o segundo na mitologia romana, que é derivada da mitologia grega.

⁴⁴ Hades é ao mesmo tempo o nome do deus do submundo e o nome do próprio submundo.

para outro, e isto que é negado por Sísifo. Tal condição nos leva a pensar que o simbolismo de Sísifo se refere à incapacidade de romper com determinada dinâmica psíquica e não pela literalidade de ficar preso na repetição de determinada tarefa. Ao desafiar a morte, Sísifo é condenado a uma “não vida”, numa fantasia de produtividade, que em linguagem popular, seria aquele que “carrega o piano” numa organização, mas que sente nunca ser reconhecido por isso. Esta ideia se relaciona diretamente com a perspectiva de Byung-Chul Han, quando este afirma que há uma “normatização” do desempenho a qualquer preço:

Os *homini sacri* da sociedade de desempenho distinguem-se dos da sociedade soberana pela especificidade ampla de que são absolutamente impassíveis de serem mortos. Sua vida equipara-se à de mortos-vivos. Estão por demais vivos, para morrer, e por demais mortos para viver (HAN, 2017, p. 108-109).

A obsessividade de Sísifo pelos padrões lhe rogou à condição de não poder se render diante daquilo que deveria ser compreendido como sintoma, como já nos explicou Kast (2016), fazendo com que ele reproduzisse, no seu trabalho com a pedra, exatamente as mesmas dinâmicas que teve nas tentativas de “enganar” a morte, apegado ao seu modelo e estilo de vida: “seu desprezo (o de Sísifo) pelos deuses, seu ódio à morte e sua paixão pela vida lhe valeram esse suplício indizível no qual todo o ser se empenha em não terminar coisa alguma” (KAST, 2017, p. 122).

Nos parece apropriado pensar que a obsessão pela não conclusão de Sísifo combina com o modelo de trabalho da atualidade, que sobrepõe, dia após dia, metas, projetos, busca pelo resultado, pelo lucro e pela produtividade, sendo este modelo o responsável por instaurar o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho:

O sentimento de ter alcançado uma meta não é ‘evitado’ deliberadamente. Ao contrário, o sentimento de ter alcançado uma meta definitiva jamais se instaura. Não é o que o sujeito narcisista não queira chegar a alcançar a meta. Ao contrário, não é capaz de chegar à conclusão. A coação de desempenho força-o a produzir cada vez mais. Assim, jamais alcança um ponto de repouso da gratificação. Vive constantemente num sentimento de carência e de culpa. E visto que, em última instância, está concorrendo consigo mesmo, procura superar a si mesmo até sucumbir. Sofre um colapso psíquico, que se chama de *burnout* (esgotamento). O sujeito do desempenho se realiza na morte. Realizar-se e autodestruir-se, aqui, coincidem (HAN, 2017, p. 85-86).

Logo, a premissa de que ser produtivo é a resposta para a extinção do sofrimento psíquico, conforme indicam alguns conteúdos das reportagens que analisamos na *Você RH*, *Você S/A* e *Exame*, não condiz com a realidade. O que Han (2017, 2021) nos apresenta é o oposto e que dialoga diretamente com a simbologia

de Sísifo: a obsessão por produtividade é causadora de sofrimento. Adicionalmente, é possível ser produtivo e ainda assim estar em sofrimento, ainda que o sujeito do desempenho não tenha consciência disso.

Sísifo, um rei altamente produtivo, nos explica com a sua mitologia que para não ficarmos fadados à “não vida” é preciso aceitar o simbolismo da transformação, que é representada pelo deus Tântatos. Não se trata de vê-lo como alguém que causa a morte em sua literalidade, mas alguém que nos convida a “matar” um ciclo, um padrão, uma determinada dinâmica:

[...] em um mundo no qual a conclusão e o encerramento dão lugar a um avanço sem fim e sem direção, não é possível morrer, pois também o morrer pressupõe a capacidade de encerrar a vida. Quem não consegue morrer no tempo certo tem de a-cabar [*ver-enden*] em uma hora inoportuna [*Unzeit*] (HAN, 2012, p. 30).

Ao recusar as ofertas de Tântatos, Sísifo optou por sofrer deliberadamente pela mesmice, vivendo seu *burnout* diante da imutabilidade pedra. Jung, ao exemplificar como abordaria um homem que replica as dominantes sociais patologizantes, diz o seguinte:

‘Você está com estresse devido às suas inúmeras atividades e extroversão desmedida. Na profusão e complicação de suas obrigações econômicas, pessoais e humanas, você perdeu a cabeça [...]. Você precisa entender, meu caro, que está completamente arruinado’ (JUNG, 2013c, p. 153).

A saída desta encruzilhada do homem-Sísifo parece ser mais alinhada às ideias de Morin (2021), quando este exalta a necessidade de a humanidade buscar bem-estar em sentido amplo, não apenas econômico, construindo boas relações entre as pessoas, visando uma vida com qualidade em todas as suas áreas: psíquica, espiritual, material, social, relacional, cultural e outras.

3.1.5 Categoria 5: Uma empresa com funcionários em ausência de sofrimento é mais lucrativa

[Exame, ed. 1203] ‘As empresas precisam de funcionários emocional e espiritualmente saudáveis **para ter lucro**. Os gestores se deram conta disso e me procuram cada vez mais’, afirma [Cristina Palmaka, Presidente da SAP no Brasil] (FILIPPE; BOMFIM, 2020, p. 28, grifos do autor).

Esta ideia que relaciona finanças e pessoas, destacada nas matérias sobre o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho que analisamos, já foi explorada na

metáfora obsessiva três, mas aqui há uma inversão importante: em vez de se culpar o sujeito do sofrimento por ele gerar desperdícios, se enaltece o sujeito do desempenho – que em essência são a mesma pessoa – por ele gerar lucro. É claro que uma empresa naturalmente buscará lucro e isso não é errado, contudo, enfatizar a importância de se não sofrer para obter lucro, nos leva ao último mito investigado aqui: Danaides.

Conta-nos o mito que o rei Dânao tivera 50 filhas, chamadas genericamente de Danaides: “Essas cinquenta não eram moças comuns. Numa descrição, aparecem como seres de vozes pouco femininas, que praticavam esportes com carros de guerra e ora caçavam nas matas ensolaradas, colhiam tâmaras, cinamomo e incenso” (KERÉNYI, 2015, p. 49). As Danaides eram tidas como mulheres amazonas, representantes da matrilinearidade (BRANDÃO, 2015b; KERÉNYI, 2015).

Como nos narra Karl Kerényi (2015), Dânao possuía um irmão gêmeo, Egito, e a relação entre os dois era de desconfiança. De maneira oposta ao Dânao, Egito possuía cinquenta filhos. Após uma das guerras em que disputava terras com Egito, e por saber que suas filhas temiam os filhos do irmão, Dânao foge com elas para outras terras. Tempos depois não tarda em se vingar do irmão, ordenando que as filhas se casassem com os primos e os matassem na noite de núpcias:

[...] as Danaides engenharam com o pai um nefando estrategema. Dânao deu a cada filha uma adaga; chegando a noite de núpcias, as quarenta e nove⁴⁵ noivas assassinaram os respectivos noivos. A cabeça dos assassinados foi cortada e atirada às águas profundas de Lerna, de onde, desde então, emergiram outras tantas cabeças (KERÉNYI, 2015, p. 50).

Um dos aspectos iniciais a se levantar é o fato de as Danaides serem as únicas representantes femininas nos martírios que escolhemos. Ao cortar a cabeça dos maridos, elas fazem, assim como Dalila fez com Sansão ao cortar seus cabelos, e como Psique fora estimulada por suas irmãs para cortar a cabeça de Eros, as Danaides cometem uma castração simbólica do masculino, isto é, uma espécie de castração espiritual: “[...] decepar-lhe a cabeça com uma faca [...] estampa um antigo símbolo de castração sublimado e elevado à esfera espiritual” (BRANDÃO, 2015b, p. 237).

⁴⁵ Cf. Kerényi (2015) relata, uma das filhas de Dânao não cumpriu com o combinado, pois se enamorou do primo, vindo a ser antepassada de grandes heróis míticos, tais como Perseu e Hércules.

Em algumas versões da narrativa mítica, as Danaides são purificadas por Atena e Hermes por ordem de Zeus, contudo, é pela narrativa dos martírios que ficarão mais conhecidas:

[...] nas imagens do outro mundo concebidas pelas artistas, entraram na Casa do Hades como exemplos das eternamente não realizadas, das que nunca atingira, p *te/os*, a contemplação, fosse ela a consumação do casamento ou a iniciação. No mundo subterrâneo, carregavam eternamente água em jarros quebrados ou a derramavam num tonel sem fundo (KERÉNYI, 2015, p. 50-51).

Apesar de as Danaides não terem traído a confiança de Zeus, como a maioria dos outros mitos que apresentamos, elas traem o masculino. Pensamos o masculino como representando o modelo patriarcal e neoliberal, pautado essencialmente nas relações econômicas, em que aspectos simbólicos do que é belo e bom podem ser contabilizados e categorizados num demonstrativo de resultados:

Acresce que a concepção tecnoeconômica predominante privilegia o cálculo como modo de conhecimento das realidades humanas (taxa de crescimento, PIB, pesquisas de opinião, etc.), ao passo que o sofrimento e a alegria, a infelicidade e a felicidade, o amor e o ódio são incalculáveis. Assim, o que nos cega não é apenas a ignorância, mas também o conhecimento (MORIN, 2021, p. 35).

Os toneis sem fundo que as Danaides são condenadas a preencher pela eternidade representam a busca desmedida e enaltecida do lucro, à frente de qualquer aspecto humano, e é esse lugar de fala que as revistas sobre carreira e negócios ocupam quando relacionam a ausência do sofrimento ao lucro. Qual é o limite do lucro? Será ele em algum momento suficiente? Junito Brandão afirma que: “Essa imagem concernente a encher um tonel sem fundo ou carregar água numa peneira, configurada no suplício das Danaides, é interpretada por Platão como uma entrega insaciável a paixões eternamente insatisfeitas” (BRANDÃO, 2015b, p. 174).

Outro aspecto interessante das Danaides é o fato de o martírio ser coletivo, também diferente dos outros mitos que expusemos. Isso deixa claro que a insaciabilidade corporativa por lucros, combinada com a submissão à patrilinearidade, que reage diante da revolta da matrilinearidade, é simbolizada pelos excessos de vazio, que são os toneis das Danaides.

Assim como os outros mitos, a paradoxalidade se apresenta nos convidando a revisitar o ideal de lucro como uma condição primordial que se alcança com a ausência do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho. Em outras palavras, talvez se as matérias das revistas fossem focadas no humano e não no negócio, elas deveriam enfatizar a importância de se compreender como a estrutura econômica vigente, que

se reflete na forma com o trabalho foi organizado na contemporaneidade, é causador de sofrimento, mesmo naqueles que não o percebem de imediato.

Em março de 2022, a revista *Você S/A* voltou a publicar em sua versão on-line uma extensa reportagem sobre o *burnout* (CARBINATTO, 2022), desta vez mais descrevendo o *burnout* em suas causas e sintomatologias, do que tentando resolvê-lo em 8 ou 10 páginas de conteúdo empresarial. Um ponto de destaque na reportagem é o fenômeno estadunidense advindo da pandemia chamado “*Great Resignation*”, que em português seria mais bem traduzido por “Grande Renúncia” (apesar de o corpo editorial da revista traduzir por “Grande Resignação⁴⁶”), que se refere à debandada de profissionais das empresas visando outros tipos de trabalho e melhor qualidade de vida, renunciando ao estilo de vida que é consumido pelo trabalho tradicional. A realidade dos EUA é bastante diferente se comparada ao Brasil em sentido econômico, de forma que a população de lá tem maiores condições do que a brasileira de renunciar ao trabalho clássico. Estariam os estadunidenses se dando conta de que estavam enchendo os toneis sem fundo do patriarcado, reconhecendo o aspecto Danaides que lhes habitam?

O lucro é um elemento importante para a estrutura de uma organização, mas ele deve estar alinhado a um sentido, significado e valor do trabalho para o mundo, e não como qualificador para evitar o sofrimento psíquico, ao passo que enquanto tiver uma meta infinita, será um dos principais propagadores do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho:

O pensamento econômico capitalista atual é literalizante, na sua apologia ao dinheiro e à visão financista, que desmerece crescentemente a noção de valor. Aprendemos a crer que o valor supremo é o dinheiro, originalmente criado para representar em parte a noção de valor. Essa inversão sinaliza a forma como o dinheiro passou a ser um fim em si mesmo, usurpando aos poucos o valor do resto das coisas, que, esvaziadas de sentido, passaram a ser um caminho para o dinheiro, caminho essencialmente instrumental. Logo,

⁴⁶ O verbo “*to resign*” em inglês pode ser traduzido para o português como “renunciar” ou “resignar”. Entretanto, em português “resignação” tem tanto o sentido de submissão à vontade de alguém, como o sentido estritamente jurídico de se demitir voluntariamente de um cargo. Via de regra, o emprego do verbo “*resign*” em inglês se refere em português mais à renúncia do que à resignação, palavras que possuem sentidos diferentes. Além disso, nos parece que o movimento do *Great Resignation* corresponde claramente a uma renúncia coletiva aos moldes de trabalho típicos, em prol de outros modelos de vida, o que é muito mais amplo e simbólico do que uma mera definição jurídica para o movimento. Traduzir a expressão como “Grande Resignação” pode ser entendido, por um lado, como um movimento de demissões voluntárias de cargos, juridicamente falando, assim como uma espécie de aceitação passiva de algo, que é justamente o contrário da ideia contida em renúncia. Para não restar dúvida do que o movimento representa, a expressão “Grande Renúncia” nos parece mais adequada do que “Grande Resignação”.

essa visão instrumental da ação do homem no mundo é uma ação pragmática que tem pressa de atingir os objetivos, visando apenas a eficiência do processo. É a imagem do caminho mais curto entre dois pontos, e a busca do meio mais rápido de percorrê-lo, sem a consideração da fruição estética e das vivências que o caminho pode oferecer, ou seja, do sentido que poderíamos extrair da experiência do caminhar (CONTRERA, 2017, p. 72).

Patrick Viveret corrobora com essa perspectiva:

Valor designa a força de vida em todas as línguas latinas, tendo dado origem a muitas palavras derivadas, como coragem, na língua espanhola. O valor como força de vida sofreu uma redução e uma captação à dimensão econômica do valor exclusivamente, e depois sofreu outra redução no interior da própria economia, quando serviu para designar a criação de valor para os acionistas. Ocorre um autêntico golpe de Estado semântico, que acaba por nos afastar completamente da questão do valor como força de vida, de que tanto precisamos frente a todas essas lógicas mortíferas (VIVERET, 2013, p. 33).

Enquanto mediador do desempenho empresarial e humano, o lucro, de maneira deturpada tomado como “valor”, como assinalam os autores supracitados, é concomitantemente um dos mediadores dos martírios eternos:

É preciso reapropriar-se democrática e semanticamente de palavras como ‘valor’ e ‘riqueza’, cuja raiz, reich, remete ao poder criador. Se esse poder criador transforma-se em poder dominador, sucumbe a uma captação, uma retratação de efeitos nocivos. Essa redução economista do termo riqueza acaba por nos impedir de ver o que é uma verdadeira riqueza em nossas vidas. Esse problema com as palavras também é encontrado no nível dos números. O que se costuma chamar de ‘riqueza’ é hoje medido por um indicador importante, o produto interno bruto. Robert Kennedy escreveu uma frase muito forte pouco antes de morrer: ‘O PIB mede praticamente tudo, exceto o que torna a vida digna de ser vivida’ (VIVERET, 2013, p. 33).

A ideia de valor precisa ser reimaginada e tirada de sua perspectiva literalizante, para que o ciclo de Danaides, de encher algo que nunca será preenchido, seja rompido, e o martírio, por fim, encerrado.

3.2 Uma síntese dos símbolos dos martírios eternos

Ao analisarmos as narrativas dos martírios eternos pudemos observar quão potente é a força de determinados símbolos. Por isso, tal como criticamos no capítulo 2, investigar o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho à luz das estereotípias *identificadas* nas matérias das revistas de nosso *corpus*, redutoras dos símbolos,

incorre em desinformação sob certos aspectos, e manipulação da opinião pública sob outros aspectos.

Existe uma multiplicidade simbólica no imaginário que não tem compromisso com os ideais do neoliberalismo que claramente estão expressos nas revistas e nas metáforas obsessivas relacionadas aos martírios. Contudo, Jung faz importante ressalva sobre esta questão, quando reflete sobre a integralidade psíquica do ser humano:

[...] se a multiplicidade depreciada do homem natural for rejeitada, sua integração, ou melhor, o processo de autorrealização também será impossibilitado. Isto equivale à morte espiritual. A vida, em seu verdadeiro sentido, não é apenas um deixar acontecer, mas também é consciente: somente a personalidade unificada é capaz de experimentar a vida, contrariamente àquele evento cindido em aspectos parciais que também se chama homem (JUNG, 2012b, p. 92).

Mas esse compromisso de integralidade humana não parece estar presente genuinamente nas reportagens dos veículos de comunicação que levantamos sobre o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho. Ao adotarem a retórica pró-empresas, sem ponderar as questões humanas, contribuem para deixar o “terreno fértil” para o surgimento de sofrimentos diversos. Ao passo que as próprias matérias passam a ser repetitivas, sendo elas mesmas expressões simbólicas dos martírios laborais que apresentam, também contribuem para perenização deles, empurrando o indivíduo para o pragmatismo, produtividade e materialidade do trabalho, ignorando (ou apenas excluindo propositadamente) os aspectos de relações humanas, exceto quando enfatiza a importância da “liderança” cuidar do sofrimento dos “outros” que não líderes: “Também os novos meios de comunicação e as técnicas de comunicação estão destruindo cada vez mais a relação com o outro” (HAN, 2017, p. 91).

No fim das contas, as possibilidades de se lidar com um problema que é necessariamente social, coletivo, recaem na lógica individualista, também alinhada ao neoliberalismo. O pragmatismo capitalista e a crença de que somente uma vontade individual, supostamente consciente, é capaz de lidar com questões que são mais profundas psicossocialmente falando, faz com que o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho se torne, além de martírio, um problema de ordem maquinal, que não contém toda amplitude simbólica que ousamos analisar brevemente neste capítulo. O indivíduo autodeterminado, mais claramente expressado simbolicamente pela

imagem de Sísifo, buscará emular esta persona, retroalimentada pelo seu ambiente de trabalho:

Sísifo [...] pode ser considerado como o modelo de um homem que coloca enfaticamente em primeiro plano a sua força e a sua vontade, insistindo na autonomia do seu Eu. Ele assume tudo só para provar a si mesmo essa autonomia (KAST, 2017, p. 96).

É esse ideal de autonomia de Sísifo, que é claramente o desejo do empresariado averiguado nas suas porta-vozes, as revistas, que levará os indivíduos às suas derrotas psíquicas, desnutridas das imagens simbólicas, viciadas em desejos de resoluções normóticas, pois o ideal é manter o que está ou se buscar o que estava, como se ambos fossem mais corretos, sem outras possibilidades, que não uma visão binária de um fenômeno: “Não importa a estrutura que possamos ter criado para proteger nosso abalado senso do eu, nossos padrões de vício são defesas contra a angústia quer o saibamos ou não” (HOLLIS, 1998, p. 123).

A defesa contra a angústia cria o ideal de indivíduo autodeterminado, fruto do cartesianismo que pauta o pensamento contemporâneo, que rompe com o imaginário e imagem simbólica:

[...] o ideal democrático do indivíduo autodeterminado, a invenção da máquina movida por um motor e o desenvolvimento do método científico de pesquisa transformaram a tal ponto a vida humana, que o universo intemporal de símbolos, há muito herdado, entrou em colapso (CAMPBELL, 2007, p. 372).

Este colapso que Campbell menciona é aquele que causa, mantém e cria o contágio do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho. A pobreza simbólica de entendimento desse fenômeno, que é alimentada pelo desejo patente de se resolver o problema de uma máquina, conduz aos martírios, mesmo que estes estejam sob certa perspectiva “normatizados”, fazendo com que ajamos como replicante desses modelos relacionais, paradoxalmente vítimas de modelos martirizantes e ao mesmo tempo algozes, impingindo-os aos outros:

O capataz interior é um fator importante nessa dinâmica de estresse. Quando estamos pressionados, perdemos a sensibilidade para relacionamentos humanos, a não ser que os outros contribuam rapidamente com aquilo que precisamos urgentemente. Pressionados pressionamos os outros – e logo se cria uma situação de pressão generalizada. Em nosso tempo livre poderíamos relaxar: Mas aí nos pegamos fazendo uma lista mental de tudo que ainda precisa ser feito (KAST, 2016, p. 113).

Esse estresse normalizado (e normatizado) gerará toda a sorte de sofrimento no ambiente de trabalho, que se traduzirá nas desadaptações, mesmo que não

patológicas, assim como em patologias, a exemplo da recorrentemente mencionada tanto neste trabalho como nas revistas investigadas, síndrome de *burnout*:

Importunamente, as empresas têm endurecido as coerções organizacionais sobre seus assalariados, em especial por causa da hipercompetitividade internacional, o que acarreta casos de depressão, acidentes de trabalho, síndrome de *burnout*, suicídio. Essas coerções diminuirão com as desglobalizações parciais, que subtrairão certo número de empresas à hipercompetitividade internacional, reduzindo a pressão desumana sofrida por seus assalariados (MORIN, 2021, p. 64).

Se as revistas querem promover reportagens que encaminhem informações que possam auxiliar na redução do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, é preciso, como argumenta Durand, adentrar nas “trevas” ou na “caverna” deste fenômeno: “As trevas da caverna retêm nelas o grunhido do urso e o respirar dos monstros. Mais ainda, as trevas são o próprio espaço de toda a dinamização paroxística, de toda a agitação” (DURAND, 2012, p. 92). Isso implica em buscar o entendimento dentro daquilo que não é conhecido, dando lugar para o paradoxal e para o simbólico contido nos sofrimentos, que pode partir da identificação de seus mitemas.

Mas essa lógica fica insustentável quando os veículos, Exame, Você S/A e Você RH, adotam apenas um lado da história, ainda que ela seja floreada com narrativas de “pessoas normais” que podem “inspirar” outras pessoas a lidarem com o seu sofrimento. Isso é insuficiente e uma estratégia para escamotear que, na verdade, elas representam apenas um lado da história:

Não há somente o veículo e a mensagem; há [...] o receptor. Há também os centros que produzem, escolhem, controlam, comandam a informação. O controle desses centros apresenta um problema obsessivo: pode-se abandoná-lo aos interesses privados, isto é, sob o comando do dinheiro? (MORIN, 1986, p. 48)

Os indivíduos, aqui entendidos como os leitores das revistas, tomarão seus conteúdos como “corretos”, pois são legitimados por veículos que possuem fé pública. Entretanto, o ideal de indivíduo autodeterminado, o nosso sujeito do sofrimento, continuará o sendo, pois não encontramos um conteúdo jornalístico que aborde a polissemia do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho. Esse ideal individual só coloca o indivíduo como profundo desconhecedor de si e dos outros:

O problema da humanidade hoje, portanto, é precisamente o oposto daquele que tiveram os homens dos períodos comparativamente estáveis das grandes mitologias coordenantes, hoje conhecidas como inverdades. Naqueles períodos, todo o sentido residia no grupo, nas grandes formas anônimas, e não havia nenhum sentido no indivíduo

com a capacidade de se expressar; hoje, não há nenhum sentido no grupo – nenhum sentido no mundo: tudo está no indivíduo. Mas, hoje, o sentido é totalmente inconsciente. Não sabe o alvo para o qual se caminha. Não se sabe o que move a pessoas. Todas as linhas de comunicação entre as zonas consciente e inconsciente da psique humana foram cortadas e fomos divididos em dois (CAMPBELL, 2007, p. 372).

O sujeito do desempenho, cindido em dois, isto é, entre persona profissional produtiva e sujeito do sofrimento (improdutivo), fica, portanto, exposto aos interesses empresariais, inconsciente de seu próprio sofrimento, se exaurindo para atingir a um ideal que nem sabe qual é exatamente, e por isso preso nos martírios que jamais são concluídos:

O bom sono é, ele mesmo, uma conclusão. O sujeito do desempenho exaurido, em contrapartida, adormece como uma perna adormece. Isso não é uma forma de conclusão. A insônia provém da incapacidade de concluir. Hoje, fecham-se os olhos, quando se os fecham de algum modo, por cansaço e exaustão. Seria mais apropriada a formulação: os olhos simplesmente se fecham, o que não é uma conclusão (HAN, 2021, p.23-24).

O rompimento com estes ciclos eternos se dará pela promoção de uma amplitude simbólica do entendimento dos diversos sofrimentos no ambiente de trabalho. Isso pode ser atendido pelas revistas, caso elas não tenham compromisso com os sensacionalismos e com o capital exclusivamente (MORIN, 1986). Estas, ao evidenciarem questões humanas e não unilateralmente (quase exclusivamente) as questões econômicas, terão a oportunidade de lançar novos olhares sobre o trabalho. Isto implica em considerar seus paradoxos, suas relações interpessoais em nível simbólico, a humanização do que se chama de “liderança” e a ampliação do olhar “científico” que se dá para os temas, considerando-os em sentido amplo: sociológico, econômico, psicológico e imagético.

É isto que Durand nos ensina com esta citação:

Por isso, é necessário desejar que uma pedagogia venha esclarecer, senão ajudar, esta irreprimível sede de imagens e sonhos. O nosso mais imperioso dever é trabalhar para uma pedagogia da preguiça, da libertação (*défoulement*) e do lazer. Demasiados homens neste século de ‘esclarecimento’ veem-se usurpados do seu imprescritível direito ao luxo da fantasia. Poderia bem ser que a moral do ‘cantaste, para mim tanto faz!’ e a idolatria do trabalho da formiga sejam o cúmulo da mistificação (DURAND, 2012, p. 431).

O mundo das imagens exógenas, que recaem nos campos das categorizações e classificações, sistemas estes que são insuficientes para abarcar as possibilidades de um símbolo, não substituem as imagens endógenas, que são humanas, criativas, atemporais e a base do imaginário, como descreve Durand (2012). Diante disto, é

preciso ampliar o entendimento simbólico dessa “epidemia” de sofrimento psíquico e dores emocionais no ambiente de trabalho, para além desta desenfreada e patologizante obsessão pela produtividade, resultado e lucro; foi o que buscamos fazer ao longo desta dissertação, ao criticarmos a maneira como estas temáticas são abordadas na mídia impressa de negócios e carreira profissional.

Investigamos as versões impressas das revistas Exame, Você S/A e Você RH, sendo a Exame uma das revistas com maior circulação no país quando consideradas juntas as versões digitais e impressas, mesmo com queda na circulação nos últimos anos⁴⁷. As revistas Você S/A e Você RH são revistas de nicho, por isso com menor circulação que a Exame. Apesar disso, as três possuem penetração junto ao grande público e, caso adotassem uma postura voltada ao humano, deveriam usar suas vendagens impressas e acessos nas versões on-line para auxiliar na propagação dos conhecimentos que introduzimos nesta dissertação, assim como outros que não atendam exclusivamente aos interesses econômicos, produzindo verdadeiramente a informação crítica que nos ensina Morin (1986). Destacamos ainda que, apesar de nossa investigação ter se dado nas versões impressas das revistas por uma questão de rigorosidade de pesquisa científica, a maioria dos conteúdos (se não todos) estão disponíveis em suas versões digitais, muitos deles gratuitamente. Isso favorece a aproximação do leitor às matérias sobre o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, o que, em tese, deveria enfatizar a responsabilidade das revistas para com as questões humanas. Questionamos se lhes falta interesse ou coragem, pois isso implicaria em romper com seus próprios martírios. Em outras palavras, a queda constante da circulação das revistas⁴⁸ as convida a repensar o lugar midiático que elas ocupam, cada vez mais substituído pelo público consumidor por conteúdos de youtubers, influencers e até por *fake news* disseminados no WhatsApp e Telegram, por exemplo.

Os tempos são outros, mas os símbolos são atemporais. A alma humana almeja realização (JUNG, 2012b) e a retroalimentação daquilo que é martirizante naturalmente fará com que a psique coletiva desenvolva defesas, sendo estas, na

⁴⁷ Cf. Poder 360 (2022): “Revistas em 2021: impresso cai 28%; digital retrai 21%”. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/midia/revistas-em-2021-impresso-cai-28-digital-retrai-21/>. Acesso em: 22 mar. 2022.

⁴⁸ Cf. Poder 360 (2021): “Revistas sofrem grande queda de circulação impressa e digital em 2020”. Foram analisadas as vendas em 2020 de Veja, Época e Exame, uma das investigadas em nossa dissertação. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/revistas-em-2020-circulacao-impressa-e-digital-despencam/>. Acesso em: 22 mar. 2022.

verdade, sintomas de algo que vai mal. Estes sintomas serão chamados pela maioria dos veículos de mídia, e até mesmo pelas ciências duras (que contrapõem as ciências do imaginário), de “doenças”. O corpo editorial das revistas deveria saber disso. A fala de Verena Kast sintetiza esta ideia:

Hoje em dia, a alma se manifesta não só no amor, mas em múltiplos temores, medos, alterações de humor, em depressões e síndromes de ‘fósforo queimado’ [*burnout*]. A psique se expressa em distúrbios. Sob o ponto de vista psicodinâmico, os distúrbios representam aquilo que não está recebendo sua devida atenção na situação atual. Foi esquecido, se perdeu, mas faria parte de uma autorregulação. Isso significa que precisamos dar mais atenção à alma (KAST, 2016, p. 17).

Aquilo que se expõe nas revistas que investigamos é meramente uma retroalimentação de modelos amplamente adotados nos regimes administrativos das empresas. O que propusemos aqui foi uma leitura do regime das imagens (DURAND, 2012) do fenômeno, a partir do que as revistas publicam. Isto proporciona uma amplitude na compreensão do fenômeno em suas causas, consequências e ações possíveis para transformá-lo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo de nosso estudo, pudemos reler simbolicamente o que as revistas Exame, Você S/A e Você RH apresentam como imagens do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho. Nossa constatação indica o que supúnhamos no início, a ênfase dada a determinados aspectos do fenômeno, para que outros fossem omitidos, reduzindo simbolicamente a imagem. Por outro lado, quando colocamos o viés do imaginário, fica claro que as omissões nas reportagens são as responsáveis por propiciar o entendimento da completude do símbolo, apesar da tentativa, consciente ou inconsciente, por parte dos comitês editoriais das revistas, de esconder aspectos simbólicos considerados negativos. Um símbolo (e podemos pensar o mesmo sobre a imagem simbólica) não possui compromisso com o que é desejado para ele, pois ele se apresenta apesar das dominantes culturais da contemporaneidade, mesmo que o sujeito se sinta potente o suficiente para escamoteá-lo:

Um mínimo de adequação é, assim, exigido entre a dominante reflexa e o ambiente cultural. Longe de ser uma censura ou um recalçamento que motiva a imagem e dá vigor ao símbolo, parece, pelo contrário, que é um acordo entre as pulsões reflexas do sujeito e o seu meio que enraíza de maneira tão imperativa as grandes imagens na representação e as carrega de uma felicidade suficiente para perpetuá-las (DURAND, 2012, p. 52).

As motivações para tentar “subjugar” a totalidade de um símbolo não são poucas, como explanamos nos capítulos dois e três: interesses mercadológicos, desejo pelo reforço do ideal de “alta performance”, ímpeto para o lucro acima de tudo, e até mesmo os modismos, isto é, a repetição de “mantras” que claramente possuem pouco efeito prático, mas que são reproduzidos hegemonicamente como meio de lidar com um tema tão complexo, que é o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho:

(Ora, essa higiene do espírito tornou-se desconhecida e ignorada: hoje em dia, proclamam-se e vende ioguismos para aplacar a angústia e tranquilizar, ignora-se ginástica/ioga do espírito autoanalisando-se a si mesmo: aliás, os manuais de psicologia há muito tempo vêm condenando a ‘introspecção’ [...]) (MORIN, 1986, p. 29).

Com o nosso exame mais detalhado dos martírios míticos de Tântalo, Íxion, Prometeu, Sísifo e Danaides, conseguimos apresentar uma representação simbólica mais completa daquilo que genericamente foi apresentado nas reportagens. Para tanto, utilizamos de cinco categorias com o mitema central do martírio por nós identificadas nas dezenove reportagens levantadas. Ter esta referência mítica comprova nossa suspeita inicial de que, na prática, o conteúdo apresentado pelas

revistas tem a tendência de ser inócuo, sem validade, pois eles mesmos revelam o polo oposto do que querem defender, ou seja: as iniciativas tidas como promissoras para o combate do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho são as que apontam para a perenização do mesmo. A exemplo dos martírios mitológicos, que são eternos, aparentemente sem sentido e causadores de ansiedade pela repetição, o sofrimento psíquico no ambiente do trabalho deveria significar algo maior do que um problema de ordem organizacional: “Dores sempre repetidas parecem e então especialmente ‘sem sentido’; a elas se acrescenta o medo ou a expectativa ansiosa de um novo surto” (RASCHE, 2017, p. 106).

Na prática, os martírios, dores, angústias que sugerem as mitologias, assim como os sofrimentos, patologias e sentimentos ruins referentes ao trabalho, não são exatamente sem sentido, pois como argumenta Kast (2016), uma desordem é um convite à mudança de algo, para reestabelecimento de uma nova ordem, e não o retorno à ordem anterior. O desenvolvimento ou a mudança não se trata apenas de um retorno a persona profissional, à funcionalidade, pois como já atestou Jung (2013e), identificar-se com a persona, isto é, pensar-se como um ser integral quando se está representando um personagem, pode ser muito ruim para o indivíduo, e conseqüentemente para a coletividade, pois não se vive o que se é, apenas o que fantasticamente se imagina ser. Por meio da “persona funcional”, busca-se, muitas das vezes o reconhecimento e o poder por meio do dinheiro, seja pelo indivíduo ou pelas organizações:

O dinheiro representa grande parcela da persona e desperta a sombra individual e coletiva. Por isso, em todas as operações em que ele está envolvido, exige-se um contrato, um amparo legal, contendo regras, leis e cláusulas para arbitrar os negócios, detalhando responsabilidades e punições pelo descumprimento do mesmo (MAGALDI FILHO, 2014, p. 165).

No âmago da questão, estão as necessidades financeiras das corporações, sendo estas aparentemente mais importantes do que o sofrimento psíquico no ambiente de trabalho em si, de forma que o segundo só passou a ser de interesse do mercado quando começou a afetar negativamente o primeiro. Questionamos qual o limite do dinheiro, se é que ele atingirá um limite algum dia. Não é o que a mitologia das Danaides indica (KERÉNYI, 2015), com seus tonéis sem fundo sendo preenchidos compulsivamente, sem qualquer consciência crítica sobre o ato. A questão, também apontada pelo mito, é que esse movimento, da tentativa de romper com o regime do patriarcado é o que leva ao martírio, ao sofrimento. E talvez isso

explique a “epidemia” de *burnout*, que se apresenta como uma doença dos excessos (HAN, 2017; KAST, 2016; LE BRETON, 2018; MORIN, 2021), como se fazer algo excessivamente pudesse tirar o indivíduo do martírio sendo que a consequência é o contrário. Este fato evidencia claramente para onde estamos caminhando como humanidade. Nos resta provocar a temática e evidenciar os “excessos”, até que o problema seja tido como uma questão humana, e não meramente corporativa:

O excesso, portanto, está presente tanto na crise ecológica quanto na face social, financeira ou geopolítica da crise. Ele oculta um mal-estar e um mal-viver profundos, pois é fundamentalmente uma forma de gestão desse mal-estar e desse mal-viver. Modalidades de compensação do mal-estar individual, como sabemos, podem ser a bulimia, a toxicomania. E a toxicomania não diz respeito apenas às drogas, podendo assumir muitas formas... Em um breve momento de lucidez, o Wall Street Journal escreveu: ‘Wall Street conhece apenas dois sentimentos, a euforia e o pânico’. O que antes corrobora a tese maníaco-depressiva do que a de uma arbitragem racional dos mercados financeiros... A excitação e a depressão reinam no universo financeiro, mas também no universo político. Podemos tomar como prova as consequências extremas da relação obsessiva, quase patológica, com o poder, a destruição da própria substância do tecido democrático que ela provoca. Os meios de comunicação tampouco estão a salvo, e essa dependência, por sinal, é uma das grandes questões que estão em jogo no futuro democrático da imprensa: como é que ela também resiste a essa dupla excitação/depressão, que a suga e que tantas vezes ela mesma alimenta? (VIVERET, 2013, p. 22).

A fala de Patrick Viveret acima, além de aprofundar as consequências que os excessos podem causar, destaca no final o que buscamos fazer ao longo desta dissertação: reposicionar os veículos de comunicação não como meros reprodutores do modelo capitalista, mas como meios de informação (MORIN, 1986; ROMANO, 1998). É preciso que estes se tornem informativos no sentido crítico: “Em todos os lugares em que os media dão uma representação teatral da realidade, a informação se esconde e se cala” (MORIN, 1986, p. 41).

Sabemos que as revistas Exame (uma das mais relevantes no Brasil na atualidade), Você S/A e Você RH não têm como dever resolver por elas mesmas a questão do sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, entretanto, elas estariam aptas a promover a dialética defendida por Medina (2003, 2008), apresentando contrapontos, promovendo aprofundamentos do tema para além de uma frase de supostos especialistas, que sequer conseguimos saber se foi tirada de seu contexto de fala, saindo das literalidades e reinserindo a capacidade de leitura simbólica do fenômeno, além das tabelas, gráficos esquemáticos e regras “passo a passo”. Tal

responsabilidade se faz necessária porque elas influenciam a sociedade e contribuem para a “fabricação” da realidade (BLIKSTEIN, 2003; CONTRERA, 2002). São por elas que o “sujeito do desempenho” de Han (2017, 2021) se espelhará; são elas que espelham o ambiente ideal daqueles que querem entender seu papel no trabalho:

É por isso que não podemos pensar em nenhuma realidade humana possível sem que a cultura e os processos da comunicação social (as imagens partilhadas) desempenhem papel central na formação dessa realidade, ou, pelo menos, na forma como os homens a concebem e com ela interagem (CONTRERA, 2002, p. 39).

Acreditamos firmemente que é possível essa transição, da produção de matérias mercadológicas para matérias informativas, ainda que não seja tarefa fácil. Mas se não nos debruçarmos nela, que tipo de futuro terá a humanidade, muitas vezes tratada como uma entidade, “humanidade”, como se não fosse nós mesmos? Trabalho, em tese, deveria servir a um bem social maior, antes de ser fonte exclusiva de riqueza para poucos e fonte de sofrimento para muitos. E é pela mídia impressa, digital, televisiva, que a sociedade se lê. Estes veículos, diante de tamanha responsabilidade, deveriam imbuir-se de contribuir socialmente para reforçar o debate, valorizando a ciência, a pesquisa, o direito ao contraditório, o simbólico, como formas de ampliar a perspectiva de abordagem do tema, em vez de torná-la enviesada, literal e com pouco valor prático de transformação social.

REFERÊNCIAS

- AMÉRICO, Juliana. Como criar empresas realmente diversas. **Revista Você RH**, São Paulo, edição 62, p. 24-39, mai./jun., 2019.
- AMÉRICO, Juliana; LIMA, Monique. A hora da empatia. **Revista Você RH**, São Paulo, edição 67, p. 20-31, mar./abr., 2020a.
- AMÉRICO, Juliana; LIMA, Monique. As piores empresas para se trabalhar. **Revista Você S/A**, São Paulo, edição 261, ano 22, n.2, p. 28-39, fev. 2020b.
- BAITELLO JR., Norval. **O pensamento sentado**: sobre glúteos, cadeiras e imagens. São Leopoldo: Unisinos, 2012.
- BARLOW, David H.; DURAND, V. Mark. **Psicopatologia**: uma abordagem integrada. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2017.
- BARROS, Ana Taís Martins Portanova. Comunicação e imaginário – uma proposta metodológica. **Intercom – Revista Brasileira de Ciências da Comunicação**. São Paulo, v. 33, n. 2, p. 125-143, jul./dez. 2010. Disponível em: <http://portcom.intercom.org.br/revistas/index.php/revistaintercom/article/viewFile/596/557/>. Acesso em: 22 jun. 2021.
- BBC NEWS MUNDO**. "Trabalho está matando pessoas e ninguém liga", diz professor de Stanford. Mar. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-47700202/>. Acesso em: 03 abr. 2021.
- BERGAMINI, Cecilia Whitaker; TASSINARI, Rafael. **Psicopatologia do comportamento organizacional**: organizações desorganizadas, mas produtivas. São Paulo: Cengage Learning, 2008.
- BLIKSTEIN, Isidoro. **Kaspar Hauser, ou a fabricação da realidade**. 9. ed. São Paulo: Cultrix, 2003.
- BOLEN, Jean Shinoda. **Os deuses e o homem**: uma nova psicologia da vida e dos amores masculinos. São Paulo: Paulus, 2002.
- BOMFIM, Murilo. O que Freud diria? **Revista Exame**, São Paulo, edição 1207, ano 54, n.7, p. 102-103, abr. 2020.
- BRANDÃO, Junito de Souza. **Mitologia grega, vol. I**. 26. ed. Petrópolis: Vozes, 2015a.
- BRANDÃO, Junito de Souza. **Mitologia grega, vol. II**. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 2015b.
- BRANDÃO, Junito de Souza. **Mitologia grega, vol. III**. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2015c.
- CABRERA, Luiz Carlos. Ansiedade e agonia. **Revista Você S/A**, São Paulo, edição 257, ano 21, n. 10, p. 80, out. 2019.
- CAMPBELL, Joseph. **O herói de mil faces**. São Paulo: Pensamento, 2007.
- CAMUS, Albert. **O mito de Sísifo**. 12. ed. Rio de Janeiro: BestBolso, 2019.

- CAPRA, Fritjof. **O ponto de mutação**. 26. reimpr. São Paulo: Cultrix, 2006.
- CARBINATTO, Bruno. Entenda o que realmente é a síndrome de *burnout*. **VC S/A**, mar. 2022. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/entenda-o-que-realmente-e-a-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 15 mar. 2022.
- CHEVALIER, Jean; GHEERBRANT, Alain. **Dicionário de símbolos**. 27. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2015.
- COELHO, Maria das Graças Pinto; OLIVEIRA, Geilson Fernandes de. “Trabalhar para sempre. E sem drama”: neoliberalismo e construções pedagógicas distópicas em Exame. **Intercom – RBCC**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 121-137, mai./ago, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.19132/1807-8583201534.456-466/>. Acesso em: 16 nov. 2020.
- CONTRERA, Malena Segura. **O mito na mídia**: a presença de conteúdos arcaicos nos meios de comunicação. São Paulo: Annablume, 1996.
- CONTRERA, Malena Segura. **Mídia e pânico**: saturação da informação, violência e crise na mídia. São Paulo: Annablume, 2002.
- CONTRERA, Malena Segura. A imagem simbólica na contemporaneidade. **Intexto**, Porto Alegre, n. 34, p. 456-466, set./dez. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.19132/1807-8583201534.456-466/>. Acesso em: 12 ago. 2020.
- CONTRERA, Malena Segura. **Mediosfera**: meios, imaginários e desencantamento do mundo. 2. ed. Porto Alegre: Imaginalis, 2017.
- CONTRERA, Malena Segura. Impactos persistentes da cultura de massas na comunicação: a crise da empatia e o rebaixamento cognitivo: **Intercom – RBCC**, São Paulo, v. 44, p. 35-49, mai./ago. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1809-5844202122/>. Acesso em: 06 dez. 2021.
- CONTRERA, Malena Segura; REINERT, Leila; FIGUEIREDO, Rosali Rossi. **Jornalismo e realidade**: a crise do real e a construção simbólica da realidade. São Paulo: Mackenzie, 2004.
- CUNHA, Natália Nunes da; BERGMANN, Charles Buchweitz; RODRIGUES, Marcio Silva. Sobre a empresa, a apropriação do budismo e a ênfase na produtividade: reflexões a partir de reportagens da revista Exame. **Revista Cadernos de Economia**, Chapecó, v. 24, n. 40, p. 1-14, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.46699/rce.v24i40.5472/>. Acesso em: 09 nov. 2020.
- CYRULNIK, Boris. **Resiliência**. Lisboa: Instituto Piaget, 2001.
- DAMÁSIO, António R. **O erro de Descartes**. São Paulo: Schwarcz, 1998.
- DAMIATI, Djaine; CASTRO, Ana Lucía. Um olhar sobre o corpo na revista brasileira Superinteressante-conexões entre imaginário e tecnociência. **Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad**. Argentina, ano 9, n. 23, p. 58-68, abr./jul. 2017.
- DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.
- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

DOMENICO, Marcia Di. Cuidado com a hostilidade. **Revista Você S/A**, São Paulo, edição 256, ano 21, n. 9, p. 54-67, set. 2019a.

DOMENICO, Marcia Di. Dando um tempo. **Revista Você S/A**, São Paulo, edição 258, ano 21, n. 11, p. 36-39, nov. 2019b.

DOMENICO, Marcia Di. O guia do autoconhecimento. **Revista Você S/A**, São Paulo, edição 255, p. 30-41, ago., 2019c.

DOMENICO, Marcia Di. Por que estamos tão ansiosos? **Revista Você S/A**, São Paulo, edição 259, p. 12-22, dez., 2019d.

DOMENICO, Marcia Di. Escritório no divã: estratégias para criar boas práticas de saúde mental no trabalho. **Revista Você RH**, São Paulo, edição 67, p. 32-35, abr./mai., 2020.

DURAND, Gilbert. **A imaginação simbólica**. 6. ed. Lisboa: Edições 70, 1993.

DURAND, Gilbert. **O imaginário**: ensaio acerca das ciências e da filosofia da imagem. 3. ed. Rio de Janeiro: DIFEL, 2004.

DURAND, Gilbert. **As estruturas antropológicas do imaginário**: introdução à arquetipologia geral. 4. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012.

EDINGER, Edward. **Ego e Arquétipo**: uma síntese fascinante dos conceitos psicológicos fundamentais de Jung. 2. ed. São Paulo: Pensamento Cultrix, 2020.

ELIADE, Mircea. **Mito e realidade**. São Paulo: Perspectiva, 1972.

ELIADE, Mircea. **O sagrado e o profano**. São Paulo: Martins Fontes, 1992.

ESTEVES, Sofia. Liderando na incerteza. **Revista Exame**, São Paulo, edição 1206, ano 54, n. 6, p. 92-93, abr. 2020.

FIDALGO, Thiago Marques; SILVEIRA, Dartiu Xavier da. Uso indevido de drogas entre médicos: problema ainda negligenciado. **J. bras. psiquiatr. [on-line]**. 2008, vol.57, n.4, pp.267-269. ISSN 1982-0208. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0047-20852008000400007/>. Acesso em: 03 abr. 2021.

FILIPPE, Marina; BOMFIM, Murilo. Precisamos falar do *burnout*. **Revista Exame**, São Paulo, edição 1203, p. 18-29, fev., 2020.

FLUSSER, Vilém. **Da religiosidade**: a literatura e o senso de realidade. São Paulo: Escrituras, 2002.

FUTEMA, Fabiana; BARROS, Mabi. Hell's office: 42% dos brasileiros dizem trabalhar 40 horas a mais por mês com o teletrabalho. **6 Minutos**, São Paulo. Out. 2020. Disponível em: <https://6minutos.uol.com.br/carreira/hells-office-42-dos-brasileiros-dizem-trabalhar-40-horas-a-mais-por-mes-com-o-teletrabalho/>. Acesso em: 03 abr.2021.

GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther Rocha (Org.). **Saúde mental no trabalho**: da teoria à prática. São Paulo: Roca, 2016.

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

- GREGOLIN, Maria do Rosario. Análise do discurso e mídia: a (re)produção de identidades. **Comunicação, mídia e consumo**. São Paulo, v. 4, n. 11, p. 11-25, nov. 2007.
- GRIMAL, Pierre. **Dicionário da mitologia grega e romana**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.
- HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2. ed. Ampliada. Petrópolis: Vozes, 2017.
- HAN, Byung-Chul. **Favor fechar os olhos**: em busca de um outro tempo. Petrópolis: Vozes, 2021.
- HILLMAN, James. **Cidade & alma**. São Paulo: Studio Nobel, 1993.
- HILLMAN, James. **Uma investigação sobre a imagem**. Petrópolis: Vozes, 2018.
- HOLLIS, James. **Os pantanais da alma**: nova vida em lugares sombrios. São Paulo: Paulus, 1998.
- JUNG, Carl Gustav. **Presente e futuro**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.
- JUNG, Carl Gustav. **A energia psíquica**. 8. ed. corrigida. Petrópolis: Vozes, 2002.
- JUNG, Carl Gustav. (Org.). **O homem e seus símbolos**. 2. ed. especial. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2008.
- JUNG, Carl Gustav. **Os arquétipos e o inconsciente coletivo**. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 2012a.
- JUNG, Carl Gustav. **Psicologia e alquimia**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2012b.
- JUNG, Carl Gustav. **A natureza da psique**. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 2013a.
- JUNG, Carl Gustav. **A prática da psicoterapia**. 16. ed. Petrópolis: Vozes, 2013b.
- JUNG, Carl Gustav. **Civilização em transição**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2013c.
- JUNG, Carl Gustav. **Estudos alquímicos**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2013d.
- JUNG, Carl Gustav. **O eu e o inconsciente**. 25. ed. Petrópolis: Vozes, 2013e.
- JUNG, Carl Gustav. **Psicogênese das doenças mentais**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2013f.
- JUNG, Carl Gustav. **Símbolos da transformação**. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 2013g.
- JUNG, Carl Gustav. **Tipos psicológicos**. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2013h.
- JUNG, Carl Gustav. **Psicologia do inconsciente**. 24. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.
- JUNG, Emma. **Animus e anima**. São Paulo: Cultrix, 2006.
- KAMPER, Dietmar. **O trabalho como vida**. 2. ed. São Paulo: Annablume, 1998.
- KAST, Verena. **A alma precisa de tempo**. Petrópolis: Vozes, 2016.
- KAST, Verena. **Sísifo**: vida, morte e renascimento através do arquétipo da repetição infinita. 2. ed. São Paulo: Cultrix, 2017.
- KERÉNYI, Karl. **A mitologia dos gregos**: vol. II: a história dos heróis. Petrópolis: Vozes, 2015.

LE BRETON, David. **Desaparecer de si**: uma tentação contemporânea. Petrópolis: Vozes, 2018.

MAGALDI FILHO, Waldemar. **Dinheiro, saúde e sagrado**: interfaces culturais, econômicas e religiosas à luz da psicologia analítica. 2. ed. São Paulo: Elewa Cultural, 2014.

MARINO, Caroline. A era do protagonismo. **Revista Você RH**, São Paulo, edição 63, ano 12, n. 5, p. 22-35, jul./ago. 2019.

MARINO, Caroline. O mito da resiliência. **Revista Você S/A**, São Paulo, edição 264, p. 30-54, mai., 2020.

MEDINA, Cremilda. **A arte de tecer o presente**: narrativa e cotidiano. 2. ed. São Paulo: Summus, 2003.

MEDINA, Cremilda. **Ciência e jornalismo**: da herança positivista ao diálogo dos afetos. São Paulo: Summus, 2008.

MEIRELES, Elaine de Souza Sena; RYTHOWEM, Marcelo; CAVALCANTE, Rivadáva Porto; MALDANER, Jair José. Trabalho, sofrimento psíquico e educação profissional: possíveis relações. **Revista Humanidades e Inovação** v. 7, n.7, p. 421-431, 2020.

MEIRELLES, Alexa. Assédio sexual no trabalho. **Revista Você S/A**, São Paulo, edição 253, p. 32-47, jun., 2019.

MORIN, Edgar. **O enigma do homem**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1975.

MORIN, Edgar. **Para sair do século XX**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

MORIN, Edgar. **É hora de mudarmos de via**: lições do coronavírus. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2021.

NICOLELIS, Miguel. **Muito além do nosso eu**. São Paulo: Planeta, 2017.

NÓR, Bárbara. Efeitos colaterais. **Revista Você S/A**, São Paulo, edição 257, ano 21, n. 10, p. 62-64, out. 2019a.

NÓR, Bárbara. Os cétricos também meditam. **Revista Você S/A**, São Paulo, edição 254, ano 21, n. 7, p. 38-41, jul. 2019b.

NÓR, Bárbara. Abrace a vulnerabilidade. **Revista Você S/A**, São Paulo, edição 260, ano 22, n.1, p. 56-59, jan. 2020.

OLIVEIRA, Geilson Fernandes de; COELHO, Maria das Graças Pinto. A crise brasileira em revista: discursos prescritivos e sentimentos mediados. **Conexão – Comunicação e Cultura, UCS**. Caxias do Sul, v. 17, n. 34, p. 23-43, jul./dez. 2018.

PEREZ, Andréa; ROMA, Andréia. **Psicologia positiva**: teoria e prática: conheça e aplique a ciência da felicidade e das qualidades humanas na vida, no trabalho e nas organizações. São Paulo: Leader, 2016.

PFEFFER, Jeffrey. **Morrendo por um salário**: como as práticas modernas de gerenciamento prejudicam a saúde dos trabalhadores e o desempenho da empresa – e o que podemos fazer a respeito. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

RASCHE, Jörg. **Prometeu**: revolta, amadurecimento e transformação do princípio masculino do self. 2. ed. São Paulo: Cultrix, 2017.

ROMANO, Vicente. **La formación de la mentalidad sumisa**. Madrid: Endymion, 1998.

SCHEIN, Edgar H. **Organizational culture and leadership**. 3. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2004.

SENDIN, Tatiana. Precisamos falar sobre estresse. **Revista Você RH**, São Paulo, edição 42, ano 9, n. 1, p. 52-57, fev/mar, 2016.

SENNETT, Richard. **O artífice**. 5. ed. Rio de Janeiro: Record, 2015.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 15. ed. Rio de Janeiro: Record, 2010.

SENNETT, Richard. **Juntos**. 5. ed. Rio de Janeiro: Record, 2020.

SILVA, Cássia Aparecida Lopes da. **Comunicação organizacional e trabalho**: o discurso das revistas Você S/A e você RH na instituição de sentidos de gestão de si no trabalho. 2020. 345 f. Tese (Comunicação e Informação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020.

SILVA, Diego Wander da; BALDISSERA, Rudimar. Comunicação organizacional e interesse público: estratégias de (in)visibilidade nas mídias sociais. **Intercom – RBCC**, São Paulo, v. 44, n. 2, p. 157-174, mai./ago. 2021. Acesso em: 16 nov. 2021.

SILVA, Ramón Araújo; ANDRADE, André Luiz Monezi; GUIMARÃES, Líliliana Andolpho Magalhães; SOUZA, José Carlos Rosa Pires de; MESSIAS, João Carlos Caselli. A percepção de caminhoneiros sobre o uso de substâncias psicoativas no trabalho: um estudo etnográfico. **SMAD, Revista eletrônica saúde mental álcool e drogas (Ed. port.)**. Ribeirão Preto, vol. 15, n. 4, versão on-line, out./dez. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1806-6976.smad.2019.150461/>. Acesso em: 03 abr. 2020.

TORRES, Leonardo. **Contágio psíquico**: a loucura das massas e suas reverberações na mídia. São Paulo: Elewa Cultural, 2021.

VEJA. 'O trabalho adocece e mata as pessoas', alerta especialista de Stanford. Mar. 2019. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/saude/o-trabalho-adocece-e-mata-as-pessoas-alerta-especialista-de-stanford/>. Acesso em: 03 abr. 2021.

VIVA BEM UOL. "Trabalho está matando pessoas e ninguém liga", diz professor de Stanford. Mar. 2019. Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/bbc/2019/03/27/trabalho-esta-matando-pessoas-e-ninguem-liga-diz-professor-de-stanford.htm/>. Acesso em: 03 abr. 2021.

VIVERET, Patrick. O que faremos com a nossa vida? *In*: MORIN, Edgar; VIVERET, Patrick (Orgs.) **Como viver em tempo de crise?** [recurso eletrônico]. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2013. p. 18-41

WAAL, Frans de. **A era da empatia**: lições da natureza para uma sociedade mais gentil. São Paulo: Companhia da Letras, 2010.

WOOD JUNIOR, Thomaz; PAULA, Ana Paula Paes de. **Pop-management**: a literatura popular de gestão no Brasil. Relatório nº3/2002. Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, 2002. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/2958/>. Acesso em: 08 mar. 2022.

YOSHIDA, Ernesto; GRANATO, Luisa; LOUREIRO, Rodrigo; STEFANO, Fabiane. Vida à distância. **Revista Exame**, São Paulo, ed. 1206, ano 54, n. 6, p. 40-55, abr. 2020.