

**Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ**  
Centro de Filosofia e Ciências Humanas – CFCH  
Escola de Comunicação – ECO  
Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Cultura

Lisbeth Araya Jiménez

**FELICIDADE INSTRUMENTAL  
EM ORGANIZAÇÕES COOPERATIVAS COSTARRIQUENHAS:  
entre a gestão individualista e o sentido cooperativo**

Tese de doutorado

Rio de Janeiro  
2021

Lisbeth Araya Jiménez

**Felicidade instrumental em organizações cooperativas costarriquenhas:  
entre a gestão individualista e o sentido cooperativo**

Tese de doutorado submetida ao Programa de Pós-Graduação da Escola de Comunicação da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Doutora em Comunicação e Cultura (mídia e mediações socioculturais).

Orientador: Prof. Dr. Paulo Roberto Gibaldi  
Vaz

Rio de Janeiro  
2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

A663 Araya Jiménez, Lisbeth.  
Felicidade instrumental em organizações cooperativas costarriquenhas: entre a gestão individualista e o sentido cooperativo / Lisbeth Araya Jiménez. Rio de Janeiro, 2021.  
283 f.

Orientador: Paulo Roberto Gibaldi Vaz.

Tese (doutorado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Escola de Comunicação, Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Cultura, 2021.

1. Comunicação organizacional. 2. Cultura organizacional. 3. Trabalho - Avaliação. 4. Cooperativas de café. I Vaz, Paulo Roberto Gibaldi, orient. II. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Escola de Comunicação.

CDD: 306

**ATA DA QUINGENTÉSIMA QUINTA SESSÃO PÚBLICA DE  
EXAME DE TESE DE DOUTORADO DEFENDIDA POR  
LISBETH ARAYA JIMÉNEZ NA ESCOLA DE COMUNICAÇÃO  
DA UFRJ**

Aos nove dias do mês de março de dois mil e vinte e um, às quatorze horas, através de videoconferência, foi realizada a defesa de tese de doutorado de **Lisbeth Araya Jiménez**, intitulada: “**Felicidade Instrumental em Organizações Cooperativas Costarriquenhas: entre a gestão individualista e o sentido cooperativo**” perante a banca examinadora composta por: **Paulo Roberto Gibaldi Vaz** [orientador(a) e presidente], **Márcio Tavares D'Amaral**, **Cicilia Krohling Peruzzo**, **Maria Aparecida Ferrari**, **Marta Rizo García** e **Néfer Muñoz Solano**. Tendo o(a) candidato(a) respondido a contento todas as perguntas, foi sua tese:

aprovada     reprovada     aprovada mediante alterações

A banca dá um voto de louvor a tese devido à sua originalidade, à qualidade de sua escrita e ao seu rigor teórico e metodológico. Considerando estas qualidades, a banca recomenda a publicação da tese em português e em espanhol

E, para constar, eu, Thiago Couto, lavrei a presente, que segue datada e assinada pelos membros da banca examinadora e pelo(a) candidato(a) ao título de Doutor(a) em Comunicação e Cultura.

Rio de Janeiro, 09 de março de 2021



-----  
Paulo Roberto Gibaldi Vaz [orientador(a) e presidente]



-----  
Márcio Tavares D'Amaral [examinador(a)]



-----  
Cicilia Krohling Peruzzo [examinador(a)]



-----  
Maria Aparecida Ferrari [examinador(a)]

**Programa de Pós-Graduação em Comunicação**



-----  
Marta Rizo García [examinador(a)]



-----  
Néfer Muñoz Solano [examinador(a)]



-----  
Lisbeth Araya Jiménez [candidato(a)]  
2021

\* As atas de defesa de tese/apresentação de dissertação dos Programas de Pós-Graduação da Universidade Federal do Rio de Janeiro somente geram efeitos após sua homologação pelo CEPG.

## AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a muitas pessoas. A meu orientador, Prof. Dr. Paulo Vaz, pelas múltiplas chaves primeiro materiais e concretas, tanto a que fez possível usar a sala do Programa IDEA para produzir uma boa parte deste texto quanto seus livros emprestados; e por outras chaves mais simbólicas, como aprimorar minha capacidade de criar argumentações teóricas. Pelas recomendações cardinais, como aquela de colocar meu referencial teórico para ser discutido com os estudantes da Graduação em Comunicação no Estágio Docência (em 2018), ou aquela de enviar minhas elaborações conceituais e primeiros achados empíricos ao importante espaço de discussão do GT Estudos da Comunicação Organizacional na Compós (em 2019); e especialmente minha gratidão por me tirar das zonas de conforto ao mesmo tempo em que me tranquilizava.

A todas e todos os professores da ECO-Pós pelas disciplinas que estimulando meu pensamento me ajudaram a fazer e refazer incansavelmente a pesquisa, definindo suas fronteiras e limites, especialmente: Dr. João Freire Filho, Dra. Raquel Paiva, Dr. Paulo Vaz, Dra. Beatriz Jaguaribe, Dr. Muniz Sodré; minha gratidão para cada uma e cada um. Minha gratidão também para a professora Denise de Costa Oliveira Siqueira por me aceitar na disciplina sobre emoções que ministra na UERJ e que deu estrutura e precedentes a esta pesquisa, sendo tão úteis quanto todas as suas observações rigorosas ao meu texto: Muito obrigada!

A todas e todos os estudantes da disciplina *Felicidade: de desígnio divino a imperativo cultural* (ECS521 do 2.2018) que me ajudaram a questionar e refletir e fizeram com seu interesse e motivação esta pesquisa deleitosa. Vários dos exemplos específicos usados no acréscimo dos meus argumentos foram trazidos por elas e eles à nossa sala de aula; agradeço por isso a Audryn Karolyne Nascimento, Izabella Ravizinni Jordão de Oliveira, Juliana Mega de Andrade Zalfa, Lara Freitas Costa Ferreira, Fabiano da Silveira A. Ferreira, Henry Frangel Madeira Peres, Matheus Venâncio Tamalho e, especialmente, a Felipe Rebouças.

Ao longo do meu doutorado tive a honra de participar do grupo de pesquisa do Prof. Dr. Paulo Vaz denominado *Risco, Portador e Vítima Social* que por sua vez faz parte do Programa de estudos avançados IDEA (Laboratório de História dos Sistemas de Pensamento). A relevância dos textos escolhidos, a densidade das discussões e a sistematicidade da prática, instauraram em mim o desejo de criar uma experiência similar na volta à Universidade da Costa Rica. Obrigada a todas as pessoas que participaram e participam do grupo dividindo leituras, dúvidas, reflexões e perguntas para criar junto.

Quero agradecer também ao Núcleo de Estudos de Comunicação Comunitária e Local (COMUNI) liderado pela professora Dra. Cicilia Peruzzo em São Paulo, que me abriu as portas à uma outra forma de pensar as organizações a partir das Relações Públicas Comunitárias, obrigada pela bibliografia e pela acolhida na sua equipe.

Nessa passagem por São Paulo, o diálogo permanente com a professora Dra. Maria Aparecida Ferrari, assim como participar da disciplina Comunicação Intercultural e Relações Públicas: dimensões da comunicação nas organizações, que faz parte do Curso de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação da Escola de Comunicações e Artes (ECA) na Universidade de São Paulo (USP); têm sido um valioso incentivo para pensar minha pesquisa e para testar empiricamente as categorias analíticas com diversas populações. Obrigada também pelos contatos!

As minhas queridas amigas da Pós-Graduação em Comunicação e Cultura na ECO-UFRJ: Luana Bonone, Fátima Tomaz, Pablo Santana, Erika Tambke, Carla Serqueira, Deborah Rebello Lima e Anadia Leite Brito. Luana, companheira de casa, contigo me nasceram as primeiras raízes no Rio, obrigada por me abrir as portas desse lar e desse coração, por ser exemplo de luta e desapego, por me apresentar um Rio que não perde a esperança e continua insubordinado, rebelde e propositivo, teus contatos me abriram muitos mundos, seguimos crescendo junto! Fátima, amizade encarnada na simpleza do verdadeiro, sinceridade e solidariedade que alimentaram minha trajetória pelo Rio e por outros cantos do Brasil, obrigada pela companhia permanente, o cuidado atento – às vezes quase imperceptível – e os apoios corriqueiros na anormalidade aventureira. Pablo, amigo leal, espelho gigante para me olhar cada dia e aprender sobre mim, verdadeiro parceiro nas produções acadêmicas e nas viagens externas e internas, obrigada por estar por perto para crescer junto e sermos as melhores versões de nós que até agora conseguimos. Erika, as tuas palavras e tua casa foram sempre refúgio para meu coração nas horas duvidosas, e também nas felizes, nossas semelhanças me ajudaram a crescer tanto quanto nossas diferenças, obrigada pela teimosa mania de cuidar de mim. Carla, abraço sentido desde o primeiro dia, obrigada por tua companhia no processo fundamental de adaptação ao Rio de Janeiro, você é, foi e será sinônimo de festividade, obrigada pela sua presença perto ou longe. Deborah; escuta atenta e próxima, solidariedade e cumplicidade indispensáveis nesse caminhar juntas, conselho sábio, obrigada pela confiança. Anadia, peixinho cearense, cor e doce para minha alma, sutil portadora de risadas escancaradas, uma das pérolas sensíveis do nordeste amoroso.

As pessoas que a vida me trouxe nas minhas andanças por outras universidades e vizinhanças, Lucas Brito de Barros abraço profundo e revigorante, carinho que soube ultrapassar as diferenças, obrigada por ser a chave nessa Canela e nesse Gramado acolhedor às minhas perguntas e propostas acadêmicas. Carlos Ferreira, parceiro nas andanças paulistanas, obrigada pelo carinho e a cumplicidade, pela troca de afetos e conhecimentos, por me ajudar a recuperar a fé na amizade e abrir oportunidades de intercâmbios acadêmicos. Cristina Texeira (outra pérola nordestina) que me abriu sua casa e me contou suas histórias, obrigada pela acolhida, por dividir comigo sua sabedoria e a conexão profunda como o que eu entendo como verdadeiramente importante. Raquel Gonçalves, mulher de vários mundos que me abriu as portas deles, em conhecimento, contatos e companhias amorosas para minhas viagens pelo conhecimento e a geografia brasileira. A Mariana Bizzi e Eduardo Santos, sem vocês esta pesquisa não teria tido esse berço de generosidade e amor inacabável que é a casa e o capixaba coração de vocês; muitíssimo obrigada! A Larissa Stoner e Mayte Benicio por ser a melhor companhia nas estratégias para sobreviver à pandemia! Fez-me muito bem ter vocês por perto, com sua solidariedade e carinho, nesses tempos tão estranhos. E finalmente desses presentes que a vida me trouxe, agradeço ao Augusto Bozz, sem você minha vida na Glória não teria sido nem um pouco gloriosa, obrigada pelo suporte e apoio, por ser esse grande mestre do desapego que você é.

Na Costa Rica preciso agradecer especialmente a Yamileth Damazzio Solano, Gestora de Bolsas, Sección de Movilidad Académica-Administrativa, da Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa, na Universidade da Costa Rica (UCR). Também à UCR no CICOM nas pessoas da Dr. Patricia Vega Jiménez, sua primeira diretora e uma pessoa que me abriu sempre as portas, que me apoiou perto e longe, muito obrigada!! Aos meus monitores, Leonardo Garita Alvarado especialmente pela ajuda – auxílios seria mais exato – múltiplas, diversas, inúmeras; pelos nossos amores (e as pequenas agonias) divididos em função da pesquisa, da comunicação social, da comunicação estratégica e do Brasil. A Eddson Gómez Chavarría, Natalia Odio González, Estefany Jiménez Oviedo, Jafet Varela Jiménez e Sharon Santamaría Saborío, pelo trabalho rigoroso, dedicado e profissional. A Melissa Valverde cujo labor no processamento dos dados foi fundamental.

No Instituto Nacional de Fomento Cooperativo quero agradecer a Juan Carlos Céspedes Oreamuno, gerente de Educação e Capacitação e Gustavo Fernández Quesada, gerente de Comunicação e Imagem.

Nas cooperativas especialmente as gestoras de Recursos Humanos. Vá também minha gratidão para os chefes das seções comerciais das cooperativas brasileiras Samuel Fontes e Joãozinho Santos de Souza.

No afetivo sempre, mas além do acadêmico, quero agradecer a Sonia Maria Marengo Vega, pela sua hospitalidade que nascendo dum coração bondoso foi meu berço primário no Rio de Janeiro, suporte indispensável para meus primeiros passos e lugar de retorno de cada viagem.

Às minhas amigas e amigos de sempre, que permaneceram à distância: Jeanette Amit Rojas pelo AMOR cotidiano, saudável, gigante e profundo, ninguém como você. Lidieth Garro Rojas por me dar tanto, for cá ou lá, a Néfer Muñoz Solano, porque sem você não teria chegado no Rio de Janeiro, e, meu trânsito por ele também não teria sido tão fluido e leve quanto foi; obrigada pelos contatos, dicas e especialmente obrigada por pegar sempre de volta minha mão. A Gustavo Fernández, por ser exemplo de luta, força e integridade. A Carlos Manuel Quirós, por ter sido porto, às vezes de partida, às vezes de chegada.. A Luisa Ochoa pela presença amorosa e solidária.

E finalmente a minha família, pelos múltiplos, carinhosos e saudosos apoios, pela presença na distância, pelo pivô que foram e são sempre para minhas aventuras.

*Rio de Janeiro,  
20.02.2021*

## RESUMO

Esta pesquisa constitui uma crítica à *felicidade* como compreendida e exercida no âmbito do *trabalho*. Objetiva-se analisar a lógica da *felicidade instrumental* em um grupo de organizações cooperativas dedicadas à produção, industrialização e comercialização de café na Costa Rica. Além de discernir os obstáculos que dita lógica impõe ao trabalho cooperativo. Por *felicidade instrumental*, entendo aquela que serve aos fins produtivistas e consumistas próprios do capitalismo em sua fase neoliberal. Chamo-a de “lógica” no sentido foucaultiano de *racionalidade*, tentando dar conta da multiplicidade de processos econômicos, políticos, socioculturais e subjetivos envolvidos no seu desenho, manutenção, promoção e naturalização. Afere-se assim sua *presença*, *intensidade* e *magnitude*. A *presença* evidencia as formas particulares que a referida lógica adquire nas organizações em estudo. A *intensidade* indaga se sua apropriação se encontra no nível do *discurso*, se tem atingido as *práticas* corriqueiras ou se está tendo *efeitos* inclusive na saúde física e emocional das pessoas trabalhadoras. Por outro lado, esta pesquisa interessa-se por conhecer a *magnitude* referente às três dimensões em estudo, isto é, às *condições preexistentes*, às *características* da felicidade contemporânea e a seus *modos de externalização*. Identificando presença, apropriação e abrangência foi possível apontar as barreiras que a lógica da felicidade instrumental impõe ao trabalho cooperativo. As perguntas que instigaram esta pesquisa foram, portanto: Está presente e tem sido apropriada a lógica da felicidade instrumental nas organizações cooperativas cafeeiras? Que formas caracterizam essa presença e que consequências está tendo sua apropriação na saúde das pessoas trabalhadores e no trabalho cooperativo? A partir de uma perspectiva política que ambiciona a transformação social – seja no nível que for –, existe um interesse e uma pergunta sobre as possibilidades do campo da comunicação de contribuir com a reflexão crítica da felicidade contemporânea, da subjetividade neoliberal e das práticas organizacionais correlatas. Considera-se uma potencialidade para tal, a filosofia das organizações do terceiro setor que procuram o desenvolvimento social além do lucro. Teoricamente, esta pesquisa a partir de um olhar socioantropológico aborda a compreensão crítica da felicidade apropriada e desenvolvida no campo da comunicação. Do mesmo modo, também apropria alguns pressupostos epistêmicos, políticos e ontológicos da Comunicação Organizacional e das Relações Públicas Comunitárias. Metodologicamente, trata-se de um estudo transversal, de desenho misto e alcance descritivo-correlacional que utilizou como técnica de coleta de dados o questionário (612) e as entrevistas semiestruturadas (8), procurando ao mesmo tempo obter um mapa da percepção de felicidade dos trabalhadores e informação qualitativa sobre os processos organizacionais e subjetivos, vinculados a dita emoção. Os resultados sugerem presença da felicidade instrumental em todos os níveis estudados, com diferenças e tensões; alcançando particular força em relação ao trabalhador *feliz* e *autorrealizado*. Em termos de apropriação no *discurso* a felicidade instrumental está normalizada, por sua vez, as *práticas pessoais* obtêm as pontuações mais baixas, seguidas das *práticas organizacionais*. As decorrências a respeito dos *efeitos* superaram toda minha capacidade indutiva para evidenciar o estresse e a ansiedade como fatores fortemente presentes, especialmente o estresse, e correlatos às demandas individualistas de realização permanente no trabalho. Ter a magnitude se concentrando nas *condições preexistes*, assim como identificar uma associação (muito baixa) entre *práticas* e *efeitos*; sugerem uma perspectiva otimista para a mudança organizacional. Promover uma reflexão aprofundada e participativa a respeito dessa *performance* de um trabalhador individualista, *todo poderoso* e *autorrealizado*, que se perfila como a principal barreira ao trabalho cooperativo e à valorização do fazer coletivamente para o comum, é uma tarefa e um desafio para a comunicação organizacional.

**Palavras-chave:** Felicidade, trabalho, felicidade instrumental, comunicação organizacional, relações públicas comunitárias, cooperativas de café.

## RESUMEN

Esta investigación constituye una crítica a la manera en que la *felicidad* es entendida y practicada en el ámbito del *trabajo*. Se busca analizar la lógica de la *felicidad instrumental* en un grupo de organizaciones cooperativas dedicadas a la producción, industrialización y comercialización de café en Costa Rica. Así como discernir los obstáculos que dicha lógica impone al trabajo cooperativo. Por *felicidad instrumental*, entiendo aquella que sirve a los fines productivistas y consumistas propios del capitalismo en su fase neoliberal. La llamo lógica en el sentido Foucaultiano de *racionalidad*, intentando dar cuenta de la multiplicidad de procesos económicos, políticos, socioculturales y subjetivos involucrados en su diseño, mantenimiento, promoción y naturalización. Se mide así su *presencia*, *intensidad* y *magnitud*. La *presencia* evidencia las particulares formas que dicha lógica adquiere en las organizaciones en estudio. La *intensidad* indaga si su apropiación se encuentra en el nivel del *discurso*, si ha alcanzado las *prácticas* cotidianas o si está teniendo *efectos* en la salud física y emocional de las personas trabajadoras. Por otra parte, esta investigación se interesa por conocer la *magnitud* en tres dimensiones en estudio, las cuales son, *condiciones preexistentes*, *características* de la felicidad contemporánea y sus *modos de externalización*. Al identificar presencia, apropiación y alcance, fue posible señalar las barreras que la lógica de la felicidad instrumental impone al trabajo cooperativo. Por lo tanto, las preguntas que instigaron esta investigación fueron: ¿Está presente y ha sido apropiada la lógica de la felicidad instrumental en las organizaciones cooperativas cafetaleras? ¿Qué formas caracterizan esa presencia y que consecuencias tiene su apropiación en la salud de las personas trabajadoras y en el trabajo cooperativo? A partir de una perspectiva política que ambiciona el cambio social – sea en el nivel que sea –, existe un interés y una pregunta sobre las posibilidades que tiene el campo de la comunicación de contribuir a la reflexión crítica de la felicidad contemporánea y de las prácticas organizacionales a ella vinculadas. Para ello, la filosofía de las organizaciones del tercer sector que buscan el desarrollo social más allá de las ganancias, se considera una potencialidad. Teóricamente, esta investigación a partir de una mirada socio-antropológica aborda la comprensión crítica de la felicidad, apropiada y desarrollada en el campo de la comunicación. Esta investigación adopta también algunos presupuestos epistémicos, políticos y ontológicos de la Comunicación Organizacional y las Relaciones Públicas Comunitarias. Metodológicamente, se trata de un estudio transversal de diseño mixto y alcance descriptivo-correlacional que utilizó el cuestionario (612) y las entrevistas (8) como técnicas de recolección de información; buscando al mismo tiempo obtener un mapa de la percepción de felicidad de las y los trabajadores e información cualitativa sobre los procesos organizativos y subjetivos, vinculados a dicha emoción. Los resultados sugieren la presencia de la felicidad instrumental en todos los niveles estudiados, con diferencias y tensiones; alcanzando una fuerza particular en relación con el *trabajador feliz y auto-realizado*. En términos de la apropiación en el *discurso* la felicidad instrumental está normalizada, las *prácticas personales* obtienen las puntuaciones más bajas, seguidas de las *prácticas organizacionales*. Las consecuencias respecto de los *efectos* superaron toda mi capacidad inductiva, poniendo en evidencia que el estrés y la ansiedad están presentes con fuerza, especialmente el primero, y están asociados a las demandas individualistas de realizarse permanentemente en el trabajo. Que la magnitud se concentre en las *condiciones preexistentes*, así como identificar una asociación (muy baja) entre *prácticas* y *efectos*; sugieren una perspectiva optimista para el cambio organizacional. Promover una reflexión participativa y profunda de esta *performance* de un trabajador individualista, todopoderoso y autorrealizado, que se perfila como la principal barrera al trabajo cooperativo y, desvaloriza la labor conjunta para el colectivo, es una tarea y un desafío de la comunicación organizacional.

**Palabras-clave:** Felicidad, trabajo, felicidad instrumental, comunicación organizacional, relaciones públicas comunitarias, cooperativas de café.

## ABSTRACT

This research is a critique of how *happiness* is understood and practiced in the field of *work*. It seeks to analyze the logic of *instrumental happiness* in a group of cooperative organizations dedicated to the production, industrialization and marketing of coffee in Costa Rica. As well as discerning the obstacles that this logic imposes on cooperative work. By *instrumental happiness*, I understand one that serves the productivistic and consumerist purposes typical of capitalism in its neoliberal phase. I call it logic in the Foucaultian sense of *rationality*, trying to account for the multiplicity of economic, political, sociocultural and subjective processes involved in its design, maintenance, promotion and naturalization. Its *presence*, *intensity* and *magnitude* are thus measured. The *presence* shows the particular forms that this logic takes in the organizations under study. *Intensity* indicates whether its appropriation is at the level of *discourse*, whether it has achieved everyday practices, or whether it is having an effect on the physical and emotional health of working people. Moreover, this research is interested in knowing the *magnitude* in three dimensions under study, which are, *pre-existing conditions*, *characteristics* of contemporary happiness and its *modes of externalization*. By identifying presence, appropriation and scope, it was possible to identify the barriers that the logic of instrumental happiness imposes on cooperative work. Therefore, the questions that instigated this research were: Is the logic of instrumental happiness present and appropriate in coffee cooperative organizations? What forms characterize this presence and what consequences does it have on the health of working people and cooperative work? From a political perspective that aspires to social change – whatever level – there is an interest and a question about the possibilities that the field of communication has of contributing to the critical reflection of contemporary happiness and the organizational practices linked to it. To this end, the philosophy of third-sector organizations seeking social development beyond profit is considered a potential. Theoretically, this research from a socio-anthropological gaze addresses the critical understanding of happiness, appropriate and developed in the field of communication. This research also adopts some epistemic, political and ontological assumptions of Organizational Communication and Community Public Relations. Methodologically, it is a cross-cutting study of mixed design and correlational scope that used the questionnaire (612) and interviews (8) as information gathering techniques; seeking at the same time to obtain a map of the perception of happiness of workers and qualitative information about organizational and subjective processes, linked to that emotion. The results suggest the presence of instrumental happiness at all levels studied, with differences and tensions; achieving a particular force in relation to the *happy* and *self-realized worker*. In terms of appropriation in *discourse* instrumental happiness is normalized, *personal practices* get the lowest scores, followed by *organizational practices*. The consequences of the *effects* exceeded my entire inductive capacity, showing that stress and anxiety are strongly present, especially the first, and are associated with individualistic demands to be done permanently at work. Let the magnitude be concentrated in *pre-existing conditions*, as well as identify a (very low) association between *practices and effects*; suggest an optimistic outlook for organizational change. Promoting a participatory and profound reflection of this *performance* of an individualistic, almighty and self-realized worker, which is profiled as the main barrier to cooperative work and, devalues joint work for the collective, is a task and a challenge of organizational communication.

**Keywords:** Happiness, work, instrumental happiness, organizational communication, community public relations, coffee cooperatives.

## LISTA DE GRÁFICOS

|                                                                                                                                                                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Gráfico 1</b> – Grau de instrução dos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) .....                                                                              | 151 |
| <b>Gráfico 2</b> – Nível de concordância dos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas, com a responsabilização individual de superar as limitações no trabalho (2021) ..... | 155 |
| <b>Gráfico 3</b> – Felicidade como questão individual ou coletiva, segundo os trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) .....                                         | 155 |
| <b>Gráfico 4</b> – Histograma pontuação pertencimento dos trabalhadores e trabalhadoras às organizações cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) .....                                                 | 164 |
| <b>Gráfico 5</b> – Característica indispensável do melhor empregado, segundo os trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021).....                                         | 167 |
| <b>Gráfico 6</b> – Autoestima dos trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) .....                                                                                      | 168 |
| <b>Gráfico 7</b> – Motivação dos trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) .....                                                                                       | 168 |
| <b>Gráfico 8</b> – Fonte de confiança preferida frente de uma solicitação do trabalho, segundo os trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021).....                      | 173 |
| <b>Gráfico 9</b> – Trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas que laboram horas extras todas as semanas (2021).....                                                           | 177 |
| <b>Gráfico 10</b> – Histograma do discurso da felicidade instrumental de trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021).....                                                | 193 |
| <b>Gráfico 11</b> – Histograma das práticas pessoais de trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) .....                                                                | 198 |
| <b>Gráfico 12</b> – Histograma das práticas organizacionais segundo os trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021).....                                                  | 200 |
| <b>Gráfico 13</b> – Histograma distribuição dos efeitos da felicidade instrumental na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) .....                        | 202 |
| <b>Gráfico 14</b> – Coeficiente de correlação de Spearman para os perfis (discurso, práticas e efeitos) das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021).....                                              | 204 |

## LISTA DE QUADROS E TABELAS

|                                                                                                                                                                                                                                       |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Quadro 1</b> – Operacionalização geral .....                                                                                                                                                                                       | 118 |
| <b>Quadro 2</b> – Operacionalização específica .....                                                                                                                                                                                  | 140 |
| <b>Tabela 1</b> – Dados gerais comparativos Costa Rica-Brasil (2017-2020).....                                                                                                                                                        | 34  |
| <b>Tabela 2</b> – Estatísticas de exportação mensal (Membros & Não Membros) – novembro 2019/2020 em milhares de sacas de 60kg .....                                                                                                   | 39  |
| <b>Tabela 3</b> – Taxa de pessoas desempregadas por gênero, localização e média costarriquenha (IV 2015 – IV 2019) .....                                                                                                              | 43  |
| <b>Tabela 4</b> – Porcentagem de pessoas ocupadas segundo setor de atividade econômica (IV-2015 – IV-2019) .....                                                                                                                      | 45  |
| <b>Tabela 5</b> – Renda média dos trabalhadores por setores de atividade econômica em Costa Rica, estimada em USD (IV 2015 – IV 2019).....                                                                                            | 47  |
| <b>Tabela 6</b> – Idade dos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas por faixa etária (2021) .....                                                                                                    | 150 |
| <b>Tabela 7</b> – Tempo de serviço dos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) .....                                                                                                          | 152 |
| <b>Tabela 8</b> – Principal responsável da satisfação, motivação, sucesso e conquista das metas laborais, segundo os trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) .....                            | 157 |
| <b>Tabela 9</b> – Nível de concordância com a afirmação “as pessoas da sua equipe sabem lidar com: a tristeza, a dor e as críticas”, segundo os trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) ..... | 159 |
| <b>Tabela 10</b> – Nível de concordância entre trabalho atual e vocação, propósito e realização integral, segundo os trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) .....                            | 162 |
| <b>Tabela 11</b> – Acessos de ansiedade e crise de estresse dos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) .....                                                                                 | 183 |
| <b>Tabela 12</b> – Relação dos acessos de ansiedade e crise de estresse com o trabalho segundo os trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021).....                                                | 184 |
| <b>Tabela 13</b> – Presença de estresse nos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas por gênero -CrossTab- (2021) .....                                                                               | 185 |
| <b>Tabela 14</b> – Presença de estresse nos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas por faixa etária (2021) .....                                                                                    | 186 |
| <b>Tabela 15</b> – Nível de apropriação do discurso da felicidade instrumental por perfil dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) .....                                                                   | 193 |
| <b>Tabela 16</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para discurso por gênero dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) .....                                                                         | 194 |
| <b>Tabela 17</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para discurso por estado civil dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) .....                                                                   | 195 |
| <b>Tabela 18</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para discurso por faixa etária dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) .....                                                                   | 195 |
| <b>Tabela 19</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para discurso por tempo de serviço dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) .....                                                               | 196 |
| <b>Tabela 20</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para discurso por nível de instrução nos dados dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021) .....                                                   | 197 |

|                                                                                                                                                                                                        |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Tabela 21</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para discurso por cooperativa nos dados dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021).....                            | 197 |
| <b>Tabela 22</b> – Nível de execução de práticas pessoais por cooperativa (2021).....                                                                                                                  | 200 |
| <b>Tabela 23</b> – Efeitos da felicidade instrumental nos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas por gênero (2021).....                                              | 203 |
| <b>Tabela 24</b> – Distribuição das frequências por nível de apropriação da felicidade instrumental nos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021).....                           | 205 |
| <b>Tabela 25</b> – Estatísticas da magnitude por dimensão (2021) .....                                                                                                                                 | 206 |
| <b>Tabela E. 1</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas pessoais por gênero dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020) .....                               | 273 |
| <b>Tabela E. 2</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas pessoais por estado civil dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020).....                          | 273 |
| <b>Tabela E. 3</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas pessoais por faixa etária dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020).....                          | 273 |
| <b>Tabela E. 4</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas pessoais por tempo de serviço dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020).....                      | 273 |
| <b>Tabela E. 5</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas pessoais por nível de instrução nos dados dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)...            | 274 |
| <b>Tabela E. 6</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas pessoais por cooperativa nos dados dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020).....                 | 274 |
| <b>Tabela E. 7</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas organizacionais por gênero dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020).....                         | 274 |
| <b>Tabela E. 8</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas organizacionais por estado civil dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020) .....                  | 274 |
| <b>Tabela E. 9</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas organizacionais por faixa etária dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020).....                   | 275 |
| <b>Tabela E. 10</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas organizacionais por tempo de serviço dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020) .....             | 275 |
| <b>Tabela E. 11</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas organizacionais por nível de instrução nos dados dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020) ..... | 275 |
| <b>Tabela E. 12</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas organizacionais por cooperativa nos dados dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020) .....        | 275 |
| <b>Tabela E. 13</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para efeitos por gênero dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020) .....                                        | 276 |
| <b>Tabela E. 14</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para efeitos por estado civil dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020) .....                                  | 276 |
| <b>Tabela E. 15</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para efeitos por faixa etária dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020) .....                                  | 276 |
| <b>Tabela E. 16</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para efeitos por tempo de serviço dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020) .....                              | 276 |
| <b>Tabela E. 17</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para efeitos por nível de instrução nos dados dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020) .....                  | 277 |
| <b>Tabela E. 18</b> – Estatísticas descritivas das pontuações para efeitos por cooperativa nos dados dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020).....                          | 277 |

## LISTA DE ABREVIATURAS

ACI – Aliança Cooperativa Internacional

ALAIC – Associação LatinoAmericana de Investigadores em Comunicação

ALAS – Associação Latino-americana de Sociologia

AMIC – Associação Mexicana de Investigadores da Comunicação

APA – American Psychological Association

AT – Ambiente de Trabalho

BA – Bahia

CA – Comunicação Alternativa

CAPES – Coordenação de aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CC – Comunicação Comunitária

CCC-CA – Confederación de Cooperativas del Caribe y Centro América

C/E – Corpo/Emoções

CICOM – Centro de Investigação em Comunicação

CO – Comunicação Organizacional

COMPÓS – Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação

CONARE – Conselho Nacional de Reitores

COOPE – Cooperativa

CP – Comunicação Popular

CSI – Confederação Sindical Internacional

ECO – Escola de Comunicação

ES – Espírito Santo

ESPM – Escola Superior de Propaganda e Marketing

FLACSO – Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais

GT – Grupo de trabalho

IFB – Índice de Felicidade Interna Bruta

IFT – Índice de Felicidade no Trabalho

ITCR – Instituto Tecnológico de Costa Rica

KW – Kruskal-Wallis

MG – Minas Gerais

MST – Movimento dos Trabalhadores rurais Sem Terra

OCDE – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

POF – *Plenty of fish*

PO&T – Psicologia Organizacional e do Trabalho

PUC-RS – Pontifícia Universidade Católica de Rio Grande do Sul

RCLE – Registro de Consentimento Livre e Esclarecido

RedCom – Red de Carreras de Comunicación Social y Periodismo de la Argentina

RH – Recursos Humanos

RP – Relações Públicas

RPC – *Relações Públicas Comunitárias*

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

SDSN – Sustainable Development Solutions Network

SIBDI – Sistema de bibliotecas, documentação e informação da Universidade da Costa Rica

SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences*

UFBA – Universidade Federal da Bahia

UFF – Universidade Federal Fluminense

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

UFPE – Universidade Federal de Pernambuco

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro

UFSM – Universidade Federal de Santa Maria

UNA – Universidade Nacional

UNED – Universidade Estadual a Distância

UNESP – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho

UNISINOS – Universidade do Vale do Rio Dos Sinos

USP – Universidade de São Paulo

## SUMÁRIO

|          |                                                                                            |            |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1</b> | <b>INTRODUÇÃO: POR QUE E QUAL FELICIDADE?</b> .....                                        | <b>19</b>  |
| 1.1      | JUSTIFICATIVA .....                                                                        | 26         |
| 1.2      | CONTEXTUALIZAÇÃO.....                                                                      | 33         |
| 1.2.1    | <i>Atualidade de uma utopia: Cooperativismo costarriquenho</i> .....                       | 34         |
| 1.2.2    | <i>Trabalho na Costa Rica</i> .....                                                        | 40         |
| <b>2</b> | <b>COMO SE TEM ESTUDADO A FELICIDADE?</b> .....                                            | <b>48</b>  |
| 2.1      | <b>ESTUDOS EMPÍRICOS DA FELICIDADE: PRIMEIRAS COORDENADAS DE UM AMPLO MAPA</b> .....       | <b>50</b>  |
| 2.1.1    | <i>Estudos empíricos da felicidade na psicologia</i> .....                                 | 52         |
| 2.1.2    | <i>A economia e a administração da felicidade</i> .....                                    | 56         |
| 2.1.3    | <i>Comunicação brasileira feliz</i> .....                                                  | 58         |
| 2.1.4    | <i>(Sem) Felicidade na comunicação na Costa Rica</i> .....                                 | 59         |
| 2.1.5    | <i>Síntese de resultados: O estado da arte na pesquisa empírica da felicidade</i> .....    | 60         |
| 2.2      | <b>O CONCEITO OCIDENTAL DE FELICIDADE: CICERONES EM PERSPECTIVA HISTÓRICA</b><br><b>63</b> |            |
| 2.2.1    | <i>Filosofia ocidental clássica: Felicidade para os antepassados... ultrapassada?</i> 64   |            |
| 2.2.2    | <i>A felicidade segundo a lógica Cristã, Renascentista e Protestante</i> .....             | 67         |
| 2.2.3    | <i>Aproximação à felicidade para iluministas e românticos</i> .....                        | 70         |
| 2.3      | <b>AS EMOÇÕES NAS CIÊNCIAS SOCIAIS: COMPREENDENDO OS PRECEDENTES</b> .....                 | <b>72</b>  |
| 2.3.1    | <i>Abordagens das emoções a partir da Psicologia</i> .....                                 | 74         |
| 2.3.2    | <i>As emoções na perspectiva sociológica</i> .....                                         | 78         |
| 2.3.3    | <i>Antropologia das emoções: principais vertentes</i> .....                                | 82         |
| <b>3</b> | <b>QUAL É A MINHA BÚSSOLA CONCEITUAL?</b> .....                                            | <b>87</b>  |
| 3.1      | <b>CONDIÇÕES PREEXISTENTES</b> .....                                                       | <b>90</b>  |
| 3.1.1    | <i>Direito universal</i> .....                                                             | 90         |
| 3.1.2    | <i>Consumo e concorrência</i> .....                                                        | 93         |
| 3.1.3    | <i>Responsabilidade do indivíduo</i> .....                                                 | 97         |
| 3.2      | <b>CARACTERÍSTICAS DA FELICIDADE INSTRUMENTAL</b> .....                                    | <b>106</b> |
| 3.2.1    | <i>Imperativo cultural</i> .....                                                           | 106        |
| 3.2.2    | <i>Evidência de autenticidade</i> .....                                                    | 108        |
| 3.2.3    | <i>Permanente: não temporária</i> .....                                                    | 114        |
| 3.3      | <b>MODOS DE EXTERNALIZAÇÃO</b> .....                                                       | <b>116</b> |
| 3.3.1    | <i>De expressão obrigatória</i> .....                                                      | 116        |
| 3.4      | <b>COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL: DESORGANIZANDO A COMUNICAÇÃO</b> .....                      | <b>120</b> |
| 3.4.1    | <i>Relações Públicas e Comunicação Organizacional na gestão do bem-estar</i> ....          | 123        |
| 3.4.2    | <i>Relações Públicas Comunitárias no Terceiro Setor</i> .....                              | 126        |
| <b>4</b> | <b>QUAL O SUL DA PESQUISA?</b> .....                                                       | <b>133</b> |
| 4.1      | <b>PROBLEMA E PERGUNTAS DE PESQUISA</b> .....                                              | <b>133</b> |
| 4.2      | <b>OBJETIVOS E HIPÓTESES</b> .....                                                         | <b>134</b> |
| 4.2.1    | <i>Objetivo geral</i> .....                                                                | 134        |
| 4.2.2    | <i>Objetivos específicos</i> .....                                                         | 134        |
| 4.2.3    | <i>Hipóteses</i> .....                                                                     | 136        |
| 4.3      | <b>ALCANCE, ENFOQUE E PROTEÇÃO DE PARTICIPANTES</b> .....                                  | <b>136</b> |

|          |                                                                                                       |            |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 4.4      | UNIVERSO DE ESTUDO E TÉCNICAS DE COLETA .....                                                         | 138        |
| 4.5      | TÉCNICAS DE PROCESSAMENTO DA INFORMAÇÃO .....                                                         | 143        |
| 4.6      | TÉCNICAS DE ANÁLISE DA INFORMAÇÃO .....                                                               | 145        |
| 4.7      | RESPONSABILIDADE ÉTICA DO RETORNO .....                                                               | 147        |
| <b>5</b> | <b>CAPÍTULO: PRESENÇA E NÍVEIS DE APROPRIAÇÃO DA FELICIDADE INSTRUMENTAL .....</b>                    | <b>150</b> |
| 5.1      | FELICIDADE INSTRUMENTAL: PRESENCAS, AUSÊNCIAS, TENSÕES E PARADOXOS ....                               | 152        |
| 5.1.1    | <i>O direito e o dever universal da felicidade .....</i>                                              | <i>152</i> |
| 5.1.2    | <i>Atribuição de responsabilidades: eu ou nós? .....</i>                                              | <i>154</i> |
| 5.1.3    | <i>Trabalho: entre o prazer e a dor .....</i>                                                         | <i>159</i> |
| 5.1.4    | <i>Trabalhadores autocontrolados, autorrealizados e autênticos.....</i>                               | <i>161</i> |
| 5.1.5    | <i>Desempenhando-se entre a cooperação e a desconfiança.....</i>                                      | <i>170</i> |
| 5.1.6    | <i>A contracultura do trabalho nas cooperativas cafeeiras costarriquenhas .....</i>                   | <i>181</i> |
| 5.1.7    | <i>A insalubre vida feliz: os efeitos do afeto.....</i>                                               | <i>182</i> |
| 5.1.8    | <i>A maneira de resumo: presenças, ausências, tensões e paradoxos da felicidade instrumental.....</i> | <i>189</i> |
| 5.2      | INTENSIDADE E MAGNITUDE: NÍVEIS DE APROPRIAÇÃO DA FELICIDADE INSTRUMENTAL .....                       | 191        |
| 5.2.1    | <i>Intensidade da apropriação da felicidade instrumental .....</i>                                    | <i>192</i> |
| 5.2.2    | <i>Magnitude.....</i>                                                                                 | <i>206</i> |
| 5.2.3    | <i>A maneira de resumo: níveis de apropriação da lógica da felicidade instrumental .....</i>          | <i>207</i> |
| <b>6</b> | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>                                                                      | <b>209</b> |
| 6.1      | BARREIRAS IMPOSTAS AO TRABALHO COOPERATIVO .....                                                      | 209        |
| 6.1.1    | <i>Dignidade da pessoa trabalhadora .....</i>                                                         | <i>209</i> |
| 6.1.2    | <i>Trabalhar em equipe .....</i>                                                                      | <i>214</i> |
| 6.1.3    | <i>Ação coletiva objetivando o bem-comum.....</i>                                                     | <i>221</i> |
| 6.2      | A MANEIRA DE PROPOSTA.....                                                                            | 226        |
| 6.3      | LIMITAÇÕES DA PESQUISA .....                                                                          | 232        |
| 6.4      | A MODO DE SÍNTESE CONCLUSIVA .....                                                                    | 234        |
| <b>7</b> | <b>REFERÊNCIAS .....</b>                                                                              | <b>238</b> |
|          | <b>APÊNDICE .....</b>                                                                                 | <b>256</b> |
|          | APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO .....                                                                       | 256        |
|          | APÊNDICE B – ENTREVISTA .....                                                                         | 266        |
|          | APÊNDICE C – REGISTRO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....                                       | 268        |
|          | APÊNDICE D – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP .....                                                     | 269        |
|          | APÊNDICE E – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS PARA PRÁTICAS PESSOAIS, ORGANIZACIONAIS E EFEITOS.....          | 273        |

## 1 INTRODUÇÃO: POR QUE E QUAL FELICIDADE?

Esta tese problematiza a *felicidade no trabalho* em um contexto capitalista, neoliberal, individualista, produtivista e cada vez mais desigual caracterizado pela mudança permanente, pelo risco, a vulnerabilidade e a incerteza. Cecilia Arizaga (2017) afirma inclusive que a incerteza é a emoção própria desta época. Nesse contexto o trabalho tem se tornado central, tanto na economia quanto na cultura, nos aspectos cotidianos da vida social, coletiva e individual. Como afirma Antunes (2009, p. 12) “na longa história da atividade humana, em sua incessante luta pela sobrevivência e felicidade social, o *trabalho* é, em si e por si uma *atividade vital*”. Como veremos, o trabalho tornou-se uma das formas de “autorrealização” do indivíduo, de ser fiel às suas próprias habilidades e comungar com desejos profundos do *eu* (FREIRE-FILHO, 2010).

De tal modo, neste primeiro e introdutório capítulo apresento a reflexão central desta pesquisa, as condições que a possibilitaram e algumas das que distingo como consequências problemáticas dos desdobramentos do tema em estudo. Evidencio as razões que a originam e o contexto sociopolítico, econômico e cultural no qual tanto a investigação quanto seu objeto se localizam.

Nesse sentido, procuro estudar criticamente a *felicidade no trabalho*, na medida em que cada um desses dois eixos separados, e especialmente juntos, converteram-se em *sem-sentidos* da vida contemporânea. Isto resulta, no mínimo, paradoxal, se considerarmos que historicamente foram pensados como criadores de sentido da existência humana.

Como afirma Bendassolli: “Trabalho e identidade tornaram-se duas realidades intrinsecamente relacionadas, de tal modo que o primeiro passou a ser representado, tanto no pensamento sociológico científico, como também no discurso gerencial dos últimos setenta anos, como a fonte crucial do sentido da vida para as pessoas” (2010, p. 209). Comungando com o pensamento sociológico referido por Bendassolli, encontramos clássicos como Weber e Durkheim; para ambos o sentido do trabalho se estabeleceu em função da sua contribuição ao coletivo. Segundo Weber (2004), por exemplo, o trabalho como fim foi proposto, no ocidente europeu, pela ética protestante – especialmente calvinista, e seu filho o puritanismo britânico.

Vale assim observar o vínculo estrutural e estruturante da felicidade e do trabalho com a subjetividade. Argumento que esse vínculo (complexo, multicausal e não linear) tem no autocontrole a sua base, isto é, na contemporaneidade tem se estabelecido um manuseio das emoções em geral e da felicidade, em particular, que promove o autocontrole do ser, o que gera,

por sua vez, uma máquina de trabalho<sup>1</sup>. A subjetividade autocontrolada é, portanto, o eixo que articula trabalho e felicidade e constitui uma das preocupações que me leva a perguntar pelas maneiras por meio das quais, nos espaços organizacionais, essa subjetividade autocontrolada estabelece relações com ela própria e com os outros.

Nesta tese, assumir a existência de uma *centralidade normativa do trabalho* não significa aceitar o trabalho como categoria ontológica; ou seja, o trabalho não tem em si mesmo valor fundamental ou essencial, nem adquire uma natureza extralinguística (BENDASSOLLI, 2010, p. 225).

A centralidade do trabalho fala em dois movimentos, por um lado, das maneiras através das quais ele foi colocado no núcleo das nossas vidas, ocupando cada vez mais espaço e energia; e, por outro, dos modos nos quais a lógica do trabalho, da empresa e do empreendedor (SALGADO, 2016; GAULEJAC, 2017; ARIZAGA, 2017) passaram a administrar a totalidade da vida contemporânea, individual e coletiva. Afirmo com Ehrenberg (2010, p. 47) que a empresa foi erigida como modelo cultural de massa, como a maneira de se conduzir no mundo<sup>2</sup>.

Isto posto, como pesquisadora me incomodam a excessiva centralidade e o sem-sentido da *felicidade* e do *trabalho* e, portanto, da felicidade no trabalho nos dias de hoje<sup>3</sup>. Acredito que o campo da comunicação (e nele a comunicação organizacional) é fecundo para refletir sobre, assumindo o desafio de pensar e propor.

Nesta tese falo em *felicidade instrumental*, significando aquela que convém aos fins do sistema capitalista neoliberal. Concordando com Wendy Brown (2015); Cecilia Arizaga (2017) e Melinda Cooper (2017), afirmo que a lógica capitalista está inserida em todos os âmbitos da vida, no entanto, nesta pesquisa estudo unicamente o mundo do trabalho. Aderindo à compreensão de Foucault (2008), falo em *lógica contemporânea da felicidade instrumental* denotando a *racionalidade* envolvida no seu feitiço, mantimento, patrocínio e aceitação; incluindo a diversidade de artifícios que interagem na economia e na política, chegando até as dinâmicas socioculturais para se materializar nas subjetividades contemporâneas.

Argumento que o bem-estar humano pouco ou nada tem a ver com a definição contemporânea de felicidade ou com as práticas sociais atuais a ela atreladas. Mas, exatamente

---

<sup>1</sup> Lukács há décadas o definiu como *controle consciente* (apud ANTUNES, 2009, p. 142). Alain Ehrenberg (2010) o chamou simplesmente de *controle*. Vincent de Gaulejac (2017) fala em pós-disciplina. Em 2019 Claudio E. Benzecry – no texto de Daniel Fridman – chama-a de *autodisciplina rigorosa*.

<sup>2</sup> Stanley Deetz, três décadas atrás, definiu esta como a *era da colonização corporativa*, para Anne Cronin, por sua vez, vivemos hoje em uma *democracia comercial* (DEETZ 1992; CRONIN, 2018 apud HENRIQUES; OLIVEIRA; LIMA, 2020, p. 2-3).

<sup>3</sup> Sugiro às leitoras e aos leitores atentarem-se para o envelhecimento do *hoje* (atualmente, na atualidade) desta pesquisa, cuja escrita acabou no primeiro trimestre de 2021.

por ter passado a ser um conhecimento prático, internalizado nas nossas consciências até ser naturalizado, parece difícil para a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras questioná-lo e mais difícil ainda o tipificar como imposição social<sup>4</sup>. Esperar que esse questionamento provenha das empresas é, pelo menos, ingênuo.

A felicidade pode ser um fim em si mesmo, e deveria ser um dos alvos de nosso trabalho intelectual, acadêmico e prático; precisamente para apontar que existem outras possibilidades de entendimento e de práticas, disto que hoje chamamos de felicidade. Entre essas práticas e entendimentos outros, estão aqueles propostos historicamente por modelos organizacionais, que, como as cooperativas, procuram (ao menos na teoria) o desenvolvimento econômico para gerar desenvolvimento social, centrando-se na solidariedade, no coletivo, no comum. O cerne deste estudo são organizações cooperativas cafeeiras costarriquenhas.

Tentando compreender alguns dos processos envolvidos para chegarmos até a centralidade da felicidade, procuro achar chaves tanto históricas quanto conceituais para entender o papel que as emoções em geral e, em especial, a felicidade, tiveram nesse percurso e resultado. Para tanto, no segundo capítulo, através do estudo dos antecedentes empíricos e teóricos, pretendo responder, *grosso modo*, à pergunta: quais caminhos andamos historicamente para chegarmos ao conceito e às práticas da felicidade contemporânea? Não usei para tanto o método historiográfico, nem pretendo incursionar no labor dos colegas historiadores e historiadoras; como costuma dizer meu orientador, todo passado é um passado do presente, assim sendo, procuro simplesmente me localizar no âmbito de estudo ao entender seus antecedentes.

No segundo capítulo, construí tais antecedentes através de três seções. Para conhecer as maneiras pelas quais a felicidade tem sido estudada empiricamente, analisei a produção acadêmica das últimas duas décadas (2000-2019) no Brasil e na Costa Rica, tentando uma síntese integradora dos achados segundo as áreas de conhecimento escolhidas. Objetivando compreender o significado cultural e historicamente construído sobre o conceito de felicidade, que foi adquirindo características específicas, carimbos das aduanas do tempo e do espaço pelos que transitou, viajei por alguns dos lugares (epistêmicos) escolhidos pelos historiadores da felicidade. Com o intuito de entender como chegamos à compreensão atual e as marcas do tempo que ganhou nessa viagem; além de compreender qual sua relação com a subjetividade contemporânea. Fazendo depois um breve percorrido pelas aproximações que, a partir das ciências sociais, tem estudado as emoções em geral e a felicidade em particular.

---

<sup>4</sup> Arizaga (2017) atualiza essa antiga discussão que aqui apropriado para o tema da felicidade.

Teoricamente, a pesquisa apropria alguns conceitos da compreensão das emoções desenvolvida pela sociologia e pela antropologia das emoções, para chegar na felicidade a partir da comunicação. Adota-se o enfoque crítico na compreensão tanto das complexas realidades contemporâneas, no contexto em estudo, quanto da vida e da comunicação organizacional.

Esta pesquisa não se baseia em pressupostos harmônicos, pelo contrário, abraça a contradição humana e as tensões da vida organizacional (que fazem parte da experiência coletiva e individual), na sua complexidade. Entendendo que, ao mesmo tempo que estão construídas no decorrer do tempo, não são por ele determinadas, senão que também mudam e se movimentam.

Procuro fazer deste estudo uma estratégia política (no mais amplo sentido do termo)<sup>5</sup>, que releva a necessidade de as organizações se importarem com as características que *trabalho* e *felicidade* têm hoje; para, a partir dessa reflexão crítica, questionar os fins organizacionais.

Consciente de que toda relação laboral implica cotas de poder desiguais, nas quais os empregadores ostentam maior poder, minha preocupação como pesquisadora e professora se centra nos trabalhadores e trabalhadoras. Rejeito a visão produtivista e a centralidade normativa que o trabalho tem adquirido na vida humana na segunda década do século XXI; afirmo que devemos reduzi-lo à dimensão de caminho, de meio. “O trabalho é um meio de subsistência, e não a finalidade da existência” (GAULEJAC, 2017, p. 241).

Como muitas teóricas e teóricos têm nos ensinado através das diversas ciências sociais, a realidade é uma construção coletiva específica de um tempo, com uma história que a precede e forma, com características político-econômicas e culturais nas quais o poder é peça chave. Na academia temos debatido como e quanto os sentidos criados e compartilhados não apenas constroem o sujeito e a sua realidade, mas a possibilidade de pensar nela, de analisar o mundo conhecido e, mais importante, o mundo possível e desejável.

É por isso que com nesta tese de doutoramento em Comunicação e Cultura procuro analisar a lógica da *felicidade instrumental* presente nas organizações cooperativas cafeeiras costarriquenhas e suas implicações no trabalho cooperativo. Para tanto, propus-me identificar os *discursos* e as *práticas* relacionadas com dita felicidade, assim como seus *efeitos*; caracterizar os níveis de apropriação da lógica da felicidade instrumental, tanto em *intensidade* quanto em *magnitude*; para conseguir distinguir as barreiras que a lógica da felicidade

---

<sup>5</sup> Não restrita à política partidária e sim pensada como análise das relações de poder em suas dimensões econômicas e socioculturais e seus impactos na interação indivíduo-coletividade (subjetividade/alteridade).

instrumental impõe ao trabalho cooperativo. A procura utopista é a abertura a novas formas de pensar e vivenciar uma felicidade outra.

Na medida em que as emoções são compreendidas como uma produção sociocultural, carregada de signos em disputa, e, hoje mais que em outras épocas, a dominação é entendida como comunicacional – nas palavras de Vincent de Gaulejac (2017, p. 114) “a vigilância é comunicacional” –, este estudo se realiza a partir da comunicação.

Para isso, no terceiro capítulo, articulando as ideias dos diversos teóricos, teóricas e pesquisadores, detalho minha particular compreensão da felicidade. A específica abordagem conceitual da minha pesquisa, segundo a qual a felicidade contemporânea pode ser estudada a partir de três dimensões: *condições preexistentes*, *características* e *modos de externalização* específicos. Cada uma dessas dimensões inclui uma série de categorias analíticas amplamente detalhadas no referido capítulo.

As *condições preexistentes*, como indicado pelo nome, são aquelas que, nesta tese, penso como antecedentes necessários e que possibilitaram a compreensão contemporânea da felicidade, assim sendo, conceituo a felicidade como direito universal (MCMAHON, 2007; EHRENBERG, 2010), associada ao consumo e à concorrência (SILVA 2012; VOLOTÃO, 2015; MEDEIROS, 2015) e colocada como uma responsabilidade exclusiva do indivíduo (MAZETTI, 2014; DAVIES, 2015).

A segunda dimensão analítica, as *características* mais marcantes da felicidade contemporânea, como explicarei em detalhe no capítulo, compreende: constituir uma obrigação moral (VAZ, 2010; FREIRE FILHO, 2010a), um dever que todas e todos precisamos conquistar, através das ações individuais para nos aprimorar (BAKKER, 2012; BOECHAT, 2012; VOLOTÃO, 2015), uma vitrina para nos mostrar satisfeitos, otimistas e permanentemente sorridentes, uma expressão de nosso ser autêntico (FREIRE-MEDEIROS, 2010; TAYLOR, 2011; ARIZAGA, 2017) e vencedor (BIRMAN, 2010; FONTENELLE, 2011).

Finalmente, para os modos de externalização, discuto o fato de a felicidade, hoje, para ser, ter de ser expressa (VAZ, 2010; ILLOUZ, 2011; VOLOTÃO, 2015).

Metodologicamente, realizei um estudo de enfoque misto e alcance correlacional, com organizações cooperativas costarriquenhas. Conheço o setor cooperativo costarriquenho porque, a partir de meu TCC feito *com e para* uma cooperativa de eletricidade, fui contratada como funcionária no Instituto Nacional para o Desenvolvimento Cooperativo (INFOCOOP); trabalhei ali nove anos (como pesquisadora e gestora de projetos). Realizei minha dissertação

com 17 cooperativas do setor cafeeiro. Nesta pesquisa de doutoramento participaram quatro organizações também do setor cafeeiro, localizadas em diferentes províncias (equivalente jurídico dos estados brasileiros).

Neste caso o cerne esteve colocado na opinião das pessoas trabalhadoras. A informação foi coletada através das técnicas de questionário e entrevista. Responderam o questionário 612 trabalhadores e trabalhadoras das quatro cooperativas de café que representam o total de trabalhadores (com mínimas exceções, que explico detalhadamente na metodologia, no quarto capítulo). Fiz 8 entrevistas, duas por cada cooperativa, as pessoas entrevistadas foram gestores e gestoras (4) e membros do Comitê de Educação e Bem-Estar Social (4). Os dados foram processados com apoio em pacotes estatísticos e através de estatísticos fundamentalmente descritivos (frequências, pontuações, perfis, correlações e provas de hipótese). Cada procedimento se explica na metodologia e na análise.

As hipóteses que suleiam minha pesquisa são as que seguem.

1. A lógica contemporânea da felicidade no trabalho gera infelicidade e retira o sentido da vida (ou dá sentido de uma maneira pouco saudável<sup>6</sup>).
2. O controle das emoções é hoje o nó articulador entre felicidade e trabalho.
3. A compreensão contemporânea de felicidade está na base da construção de uma subjetividade particular, afim com os objetivos da *racionalidade neoliberal* (Foucault, 2008).
4. Teoricamente, intensidade e magnitude, explicam o nível de profundidade na apropriação da lógica contemporânea da felicidade no trabalho. Intensidade dá conta da relação de profundidade entre discurso, práticas e efeitos. Magnitude, por sua vez, diz respeito à abrangência e alcance dessa lógica.
5. A lógica da felicidade contemporânea atingiu o discurso, mas não extravasou nas práticas corriqueiras nem está tendo efeitos na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras em estudo.

---

<sup>6</sup> Ao me referir a saúde ou bem-estar, ao longo desta pesquisa, estou indo na contramão das propostas contemporâneas amplamente divulgadas. Saúde é aqui a aceitação das incertezas e misérias humanas, a observação crítica e especialmente autocrítica, o exercício de algum nível de cidadania e civilidade.

No quarto capítulo faço uma descrição detalhada da proposta metodológica original e daquela que, por motivo da pandemia mundial causada a partir de dezembro de 2019 pelo COVID-19 (Síndrome Respiratória Aguda Grave SARS), que principia no Brasil a partir de março 2020, foi passível de execução. Descrevo as técnicas utilizadas, tanto para a coleta quanto para o processamento e a análise. Nos apêndices A e B incluí o questionário e o guia de entrevista. Como parte de um exercício rigoroso de pesquisa acadêmica, nesse quarto capítulo incluí também um *link* que disponibiliza (em formato html) as frequências obtidas para cada uma das variáveis do questionário, com o objetivo de transparecer a fonte da análise.

Esta pesquisa, em todas suas fases, construiu-se em diálogo e parceria permanente com as organizações cooperativas, procurando executar na prática os princípios da Comunicação Comunitária e, especificamente, das *Relações Públicas Comunitárias*. Por conseguinte, o quarto capítulo fecha com uma seção denominada “Responsabilidade ética do retorno”. Nas considerações finais inclui uma seção sobre as limitações metodológicas enfrentadas.

A análise da informação que apresento, no quinto capítulo, responde aos dois primeiros objetivos específicos. Trabalhei com três níveis de aproximação ao objeto de estudo: primeiro a indagação sobre a presença de *discursos* relacionados com a felicidade instrumental. O segundo nível trabalhou a execução de *práticas* e o terceiro os *efeitos*. Para tal, utilizei a informação coletada com o questionário e aquela obtida através das entrevistas para identificar os discursos, práticas e efeitos relacionados com a felicidade instrumental nas organizações em estudo, sendo esse o primeiro objetivo específico desta pesquisa, consignado na primeira seção do quinto capítulo. Por tratar-se de uma pesquisa feita a partir do campo da comunicação, privilegie a análise do discurso, incluindo uma expressiva quantidade de variáveis a respeito dela.

Em segundo plano examinei a *intensidade* (profundidade na apropriação) e a *magnitude* (extensão, abrangência) que a felicidade instrumental tem na percepção dos trabalhadores e trabalhadoras. Na minha construção teórico-metodológica a *intensidade* compreende os três níveis explicados: *discursos*, *práticas* e *efeitos*, existindo entre eles uma relação de profundidade. O *discurso* quer dizer simplesmente que a lógica da felicidade instrumental aparece, existe, é expressa. As *práticas* têm a ver com quanto esse discurso está regulamentando a vida corriqueira da pessoa no trabalho e da organização como um todo; ou seja, quanto o discurso converteu-se em ações (por isso analiso as práticas pessoais e as práticas organizacionais). Os *efeitos* deram conta do maior nível de penetração, das consequências desses discursos e práticas na saúde dos trabalhadores, especialmente na sua saúde emocional.

A *magnitude*, por sua vez, relaciona-se com quantas das dimensões e categorias analíticas transparecem nos dados, isto é, a informação coletada encontra-se especialmente na dimensão das condições preexistentes, chega nas características da felicidade ou atinge inclusive os modos de externalização.

A análise dos níveis de apropriação da lógica da felicidade instrumental na sua magnitude e intensidade, que corresponde ao segundo objetivo específico, aparece na segunda seção do quinto capítulo.

Nas considerações finais, sexto capítulo, indaguei nas limitações que essa lógica da felicidade instrumental impõe ao trabalho cooperativo, sendo esse o terceiro e último objetivo específico. Nesse capítulo apresento minhas conclusões e recomendações.

Inspeccionemos agora as razões que justificam a existência desta tese.

## **1.1 Justificativa**

Argumento, sendo crítica e autocrítica, que toda pesquisa acadêmica deve ter fundamento e razão de ser, incluindo as motivações pessoais das pesquisadoras e pesquisadores, mas indo além delas, para se vincular de maneiras diretas e complexas com os problemas das sociedades. Como sabido, nem sempre foi, nem sempre é assim; considero pertinente essa crítica à academia. Isto posto, explico a seguir as razões que justificam esta pesquisa, uma vez que abrangem os níveis teórico-conceitual, metodológico, empírico, ético, político e, finalmente, pessoal.

Em síntese, esta pesquisa surge em função das seguintes razões: *a)* As organizações cooperativas com as quais trabalho. E nesse mundo dos cooperativistas, preocupam-me os agrários em geral e, em particular, os cafeeiros; sobretudo, considerando as atuais condições de vida no contexto desigual da nossa região. *b)* A reflexão crítica da qual me aproprio em relação ao trabalho e à felicidade como imperativos culturais, tendo os processos do capitalismo e neoliberalismo como as bases primeiro econômicas e depois culturais, para sua consecução. *c)* A análise de como esses processos se misturam e articulam, não sem tensões e contradições, para promover um tipo de subjetividade adequada às demandas da contemporaneidade; *d)* O interesse de fazer contribuições à academia, a partir de ditas reflexões, tanto no campo da comunicação organizacional quanto no que diz respeito ao estudo das emoções e, nelas da

felicidade, a partir da comunicação. E, por fim, *e*) minha vida pessoal. Explico cada uma dessas justificativas nas linhas a seguir.

As *organizações sociais* fazem parte do *terceiro setor*<sup>7</sup>, também chamado de *economia solidária*<sup>8</sup>, essa tem sido importante porque funciona (pelo menos em tese) a partir da solidariedade, priorizando a preocupação pelas pessoas, refletindo sobre as relações entre democracia e economia<sup>9</sup>. A economia solidária busca inovações nas formas de regulação da sociedade para tornar mais humanas as relações econômicas (FRANÇA FILHO, 2003).

Entre as organizações sociais, as cooperativas têm tido um papel relevante na defesa dos direitos, na prática da igualdade e na busca do bem-estar das pessoas acima do capital, no seu desenvolvimento e na sua mobilidade social (HOLMEN; OAXENA, CHAVES-PIRSON apud GERTLER, 2001; MOGROVEJO; MORA; VANHUYNEGEM, 2012). Na filosofia cooperativa, as pessoas são o mais importante, tendo o direito e a responsabilidade do desenvolvimento de suas empresas, ou seja, nos princípios e valores cooperativos, o crescimento deve ser ao mesmo tempo econômico e social. A riqueza tem de assegurar a qualidade de vida dos sócios das cooperativas em primeiro lugar, e, depois, das comunidades nas quais elas se inserem, uma vez que não é o objetivo a riqueza pela riqueza mesma.

Concordo com a tese de França Filho (2003, p. 29) que assevera que a economia solidária ao desconstruir a noção convencional (ou neoclássica) de economia (que a reduz à ideia de mercado autorregulado) recoloca os termos do debate acerca do trabalho produtivo, deslocando, por exemplo, o sentido da eficiência neste tipo de organizações.

Uma das teses desta pesquisa diz respeito à necessidade de desconstruir a valoração do privado e pessoal para estimar o interesse público, a noção do comum, do coletivo. Hoje, a responsabilidade do indivíduo sobre seu presente está supervalorizada. Ampliarei esses argumentos ao expor na abordagem teórica, no terceiro capítulo, a primeira das sete perversões contemporâneas que caracterizam a felicidade no trabalho.

---

<sup>7</sup> A literatura a respeito é muito ampla, para uma revisão crítica do conceito e de seu uso nos processos de reestruturação capitalista, recomendo o livro de Carlo Eduardo Montañó "*Terceiro setor" e "questão social" na reestruturação do capital: o canto da sereia* (2001) e a dissertação *O debate "democratizador" do "terceiro setor": esvaziamento do conteúdo político da democracia* de Jakeline Gonçalves Bonifácio (2006). Podem ser consultados também: *Administrando organizações do terceiro setor: o desafio de administrar sem receita* (2004) de Mike Hudson e *A internacionalização do terceiro setor expansão ou instrumentalização da solidariedade?* (2007) de Gustavo Miranda Puerari.

<sup>8</sup> Segundo França Filho (2003, p. 14) Jean-Louis Laville e Bernard Eme são os autores do conceito.

<sup>9</sup> As Organizações Não Governamentais (ONGs) são um fenômeno mundial que inclui diversos tipos de organizações que filosoficamente têm em comum o interesse público, a procura pela transformação social (micro ou macro). Seu funcionamento está regrado pela lógica do autogoverno e da participação local, comunitária e de base e os fins lucrativos não são prioritários.

A revalorização do coletivo, do comum e público adquire particular relevância se aceitamos que assistimos nos últimos anos à privatização do mundo (GAULEJAC, 2017); da vida em geral nas suas esferas econômica, social e até política. O autor chama esse processo de *privatismo*, que faz com que o indivíduo hipermoderno esqueça que vive em sociedade.

O objetivo da economia solidária é uma articulação junto à esfera pública, a fim de produzir um re-encastamento da economia num projeto de integração social e cultural (FRANÇA FILHO, 2003, p. 20). São justamente essas organizações sociais aquelas que têm maiores possibilidades no gerenciamento das mudanças culturais, mudanças tão urgentes quanto complexas de serem realizadas na conjuntura atual.

Segundo George Yúdice (2005, p. 19) “os atores mais inovadores no estabelecimento de temários para programas sociais e políticos, são os movimentos das bases e as organizações não-governamentais nacionais e internacionais (ONGs) que os apoiam”. Ainda, o autor refere-se especificamente aos grupos culturais “ONG-izados”, eu argumento que essa ideia pode ser estendida a outras organizações sociais, mormente quando comparadas com as empresas privadas e com as instituições públicas

A partir do que foi dito, interessa-me indagar sobre as maneiras por meio das quais esses processos globais, em que se insere a felicidade no trabalho, estão se materializando no contexto agrário da ruralidade ou semi-ruralidade na Costa Rica de hoje. Questiono: essas demandas pela eficiência, eficácia, empreendedorismo fazem parte da vida das pessoas empregadas nas cooperativas de café? Estão elas e eles inseridos nos ritmos de trabalho da contemporaneidade? Atingiram as demandas atuais de *felicidade* esses contextos como atingem há alguns anos os centros urbanos? Estão incorporadas no discurso das organizações cooperativas? No discurso dos trabalhadores? Fazem parte das práticas corriqueiras? Estão tendo consequências na saúde?

Essas perguntas e outras similares são válidas, na medida em que agricultores e camponeses têm tido condições de trabalho deploráveis, especialmente em termos dos salários, do acesso a condições de saúde e serviços médicos, créditos e seguros para a produção, sistema de aposentadoria e receber um pagamento justo uma vez aposentados. Nas últimas décadas, essas condições têm piorado estruturalmente com as reformas no sistema previdenciário que os governos neoliberais têm promovido nos países do continente americano. Os camponeses têm enfrentado também o problema histórico da propriedade da terra. Por isso a escolha das cooperativas agrícolas. A opção específica por organizações cafeeiras diz respeito à sua importância histórica na democratização dos processos de propriedade, industrialização e comercialização.

A Oxfam<sup>10</sup>, a partir da análise dos censos agropecuários da América Latina, já colocava, há cinco anos, a questão da desigualdade na distribuição da terra, sendo a América Latina a região mais desigual do mundo (SOJO, 2010; OXFAM, 2016): “Mais da metade da terra produtiva na região está concentrada no 1% das explorações de maior tamanho” (OXFAM, 2016, p. 5).

O Conselho Latino-Americano de Ciências Sociais (CLACSO)<sup>11</sup> (2016, p. 20) amplia a preocupação pela terra e argumenta que, para diminuir a desigualdade nos ganhos, são necessárias, pelo menos, três mudanças: uma revisão da estrutura tributária; a melhor distribuição da propriedade urbana e rural; e as correções das desigualdades no mercado de trabalho.

A criação de uma sociedade mais igualitária precisa que a gestão macroeconômica gere um contexto favorável para atingir o objetivo de longo prazo da redução sistemática da desigualdade (CLACSO, 2016, p. 20).

Por conseguinte, minha terceira justificativa para desenvolver esta pesquisa é precisamente a necessidade de observar o âmbito do trabalho. Trabalho que deixou de ser uma ferramenta exclusiva da economia para entrar na cultura e por meio dela na subjetividade. Ser empreendedor (SALGADO, 2017) se converteu na forma privilegiada de ser e estar no mundo. Ampliarei as reflexões sobre essa questão na abordagem teórica.

O trabalho nas sociedades contemporâneas determina em grande medida a vida: os lugares de residência, as relações sociais que se estabelecem, portanto, as amizades e inclusive os relacionamentos românticos possíveis e o tipo de lazer ao qual se tem acesso (se se tiver). Os tempos de deslocamento, a forma em que coletivamente tem se organizado o cuidado das crianças, seja pela via da institucionalização educativa (que acontece cada vez mais cedo), seja pela via dos cuidados das avós<sup>12</sup>, ou ainda por meio de pessoal de serviço pago para cuidar das crianças em casa enquanto pai e mãe trabalham fora; tudo é regulamentado pelo trabalho.

---

<sup>10</sup> OXFAM é uma organização sem fins lucrativos que funciona em rede, tendo sedes independentes em 90 países do mundo. Seu objetivo é combater as desigualdades por meio de campanhas e programas de ajuda humanitária. Nas últimas décadas tem se consagrado como uma fonte de informação atualizada e crítica, especialmente suas publicações sobre desigualdade. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/publicações/>. Acesso em: 04 out. 2020.

<sup>11</sup> O CLACSO “é uma instituição internacional não governamental com status associativo na UNESCO, criada em 1967. Atualmente, reúne 668 centros de pesquisa e pós-graduação na área de ciências sociais e humanas em 51 países da América Latina e outros continentes.”. Disponível em: <https://www.clacso.org/#>. Acesso em: 04 out. 2020.

<sup>12</sup> Não pretendo apagar os casos nos quais são os avôs quem assumem o cuidado das crianças, mas, é evidente que nas nossas sociedades machistas e patriarcais, cuidado é ainda tarefa majoritariamente feminina.

A lista dos tópicos a serem analisados parece inesgotável, em síntese, argumento que a vida hoje está estruturada de modo significativo em função do trabalho, por isso falei nas primeiras linhas desta introdução sobre a centralidade normativa do trabalho na contemporaneidade. Essa centralidade tem sido construída a partir de narrativas que lhe outorgam uma importância radical em nossas vidas; seja, como diz Bendassolli (2010), por interesses pragmáticos e normativos, ou, até, coercitivos.

Ricardo Antunes reflete sobre o conceito de *centralidade do trabalho*, especialmente, na segunda edição de *Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (2009), texto que faz parte da trilogia *Adeus ao trabalho?* (1995) e *O caracol e sua concha* (2005). Ao leitor e leitora interessados nessas matérias recomendo esses textos que considero primordiais, por um lado, para conhecer a dita noção de centralidade do trabalho, e, por outro, pela contestação às propostas da extinção das categorias *classe trabalhadora e trabalho*, argumentando a vigência da teoria do valor-trabalho; assim como pela discussão do autor sobre uma nova configuração da classe trabalhadora e as implicações da divisão sexual do trabalho.

Ainda não tentarei dar resposta ao pedido que Ricardo Antunes fez na década de 1990 à esquerda brasileira (de criar uma organização societária que respondesse às reivindicações do mundo do trabalho a partir de valores emancipadores, perdendo toda ilusão quanto ao caráter destrutivo do capital); esta pesquisa procura apostar no caminho de eliminação da *superexploração do trabalho*, continuando as reflexões teóricas a respeito dela e fazendo medições empíricas das suas características atuais nas organizações cooperativas cafeeiras. A utopia supõe que o trabalho deixe de ser concebido e vivido como adverso à existência.

Nesse mesmo nível outra preocupação teórico-ética diz respeito às características da felicidade na atualidade. Envolvendo o sujeito em uma série de demandas, pressões e obrigações, que longe de possibilitar o encontro harmônico dele com ele mesmo e com os outros sujeitos e os objetos de seu mundo, a felicidade o prepara para uma disciplina da exaustão, da procura infinita pelo aprimoramento, do individualismo expresso na concorrência, na desconfiança e no egoísmo.

Precisamente por entender que na subjetividade se articulam hoje *trabalho e felicidade*, é preciso indagar em os processos sociais, políticos e culturais através dos quais o capitalismo, em sua fase neoliberal, promoveu um tipo de subjetividade que faz possível essa relação – que compreendo como patológica – da pessoa com a felicidade e o trabalho, tendo como gonzo o *controle das emoções*. Concordo com Eva Illouz (2011, p. 11-12) quando afirma que a criação

do capitalismo caminhou de mãos dadas com a criação de uma *cultura afetiva* intensamente especializada. O que a autora chama de *Capitalismo afetivo* é uma cultura na qual discursos e práticas afetivas e econômicas moldam uns aos outros, sendo o afeto um componente central do comportamento econômico e estando a vida afetiva regulamentada pela lógica das relações econômicas e de troca.

Não é por acaso que esta era da otimização, do *multitasking* e da cultura *workaholic*, com horas extras no escritório, extensão do trabalho em casa e finais de semana (intensificada pelo uso de smartphones), seja também a época do nascimento ou acréscimo de doenças como o estresse, o Transtorno de Déficit de Atenção, os sintomas de estafa e a Síndrome do *Burnout*, a Síndrome de Hiperatividade, a ansiedade, o Transtorno de Personalidade Limítrofe, a depressão, e diversos outros “transtornos” emocionais e psicossomáticos<sup>13</sup>, como podemos verificar em Ehrenberg (2010) Birman (2010), ILLOUZ (2011) e HAN (2017). Justamente esse último autor mencionado, o filósofo sul-coreano, as denomina *doenças neuronais* e afirma que são produto do excesso de positividade; a violência da lógica da positividade (*Just do it!*) que resulta da superprodução, superdesempenho ou da supercomunicação. É uma violência da positividade porque é um excesso do igual (HAN, 2017).

Preocupam-me as condições de vulnerabilidade e fragilidade destes seres contemporâneos que paradoxalmente acreditam na sua autonomia, liberdade e poder absolutos. Nesse sentido, pretendo aprofundar minha reflexão na relação do sujeito com ele próprio (sob a lógica da crítica foucaultiana) e na relação do sujeito com os outros, a construção do coletivo, da vida comum, considerando que: “É sobre essa matéria psicológica danificada que se constroem boa parte das instituições modernas: a política, o jurídico, a assistência, o entretenimento” (FERRER, 2010, p. 165).

Estudar a felicidade das pessoas no trabalho, no contexto do Programa de Pós-graduação em Comunicação e Cultura da ECO-UFRJ, na linha de pesquisa de Meios e Mediações Socioculturais, significa trazer ao centro análises críticas sobre os processos que construíram a centralidade normativa do trabalho amplamente aceita e, em consequência, naturalizada na nossa contemporaneidade. Abordar a relação do trabalho com a promoção de um tipo de subjetividade e a materialização que adquire hoje nas práticas das organizações em estudo, as cooperativas de café na Costa Rica; na procura por aportar informação e gerar conhecimento

---

<sup>13</sup> Essa reflexão faz parte do artigo “Propósito e Resiliência: armadilhas afetivas para a construção de trabalhadores maleáveis” apresentado no IV Simposio Internacional: Pensar los afectos, realizado em Buenos Aires, Argentina em novembro 2018. Artigo elaborado em parceria com Pablo Santana, mestre em Comunicação e Cultura pela ECO-UFRJ.

sobre os processos comunicacionais e sua relação com a vida emocional das pessoas e dos coletivos.

A reflexão acadêmica sobre as emoções em geral e, em particular, sobre a felicidade, como veremos mais adiante nesta tese, não é nova nem escassa, pelo contrário, é amplíssima e de larga data. No entanto, minha abordagem difere em vários pontos do enfoque que caracteriza a maior parte das pesquisas identificadas na área das organizações, uma vez que procuro estudar as emoções: *a)* a partir da comunicação, *b)* compreendendo a emoção como uma construção social, moral e política, *c)* centrando-me na coletividade, *d)* tiro o foco da produtividade, da eficiência e da rentabilidade, *e)* enfatizando as práticas organizacionais e não a responsabilidade e o comprometimento das e dos trabalhadores, *e, f)* especialmente, critico através de minhas categorias analíticas a felicidade compreendida como responsabilidade do indivíduo, direito universal, imperativo cultural, de expressão obrigatória, evidência de autenticidade, consumista e concorrente; e, por fim, permanente.

Segundo o professor Muniz Sodré:

É particularmente visível a urgência de uma outra posição interpretativa para o campo da comunicação, capaz de liberar o agir comunicacional das concepções que o limitam ao nível de interação entre forças puramente mecânicas e de abarcar a diversidade da natureza das trocas, em que se fazem presentes os signos representativos ou intelectuais, mas principalmente os poderosos dispositivos do afeto (SODRÉ, 2006, p. 12-13).

Por último, no que diz respeito à minha vida pessoal, entendendo a neutralidade como um impossível: tanto impraticável quanto indesejável. Na função docente e no trabalho como pesquisadora, a aspiração permanente tem sido de colaborar humildemente para a transformação social, especialmente num contexto de crescente disparidade. No contexto da pandemia pelo COVID-19 e como consequência dela, fez-se evidente quanto o conceito de desigualdade hoje me parece insuficiente para explicar a realidade<sup>14</sup>.

A graduação em psicologia me sensibilizou por aquilo que produz sofrimento e mal-estar, inquietação que foca neste caso particular sobre os antecedentes, as características e os desdobramentos de ser um *trabalhador feliz* hoje. A vida em família, o colégio, a militância política na universidade, o trabalho em e com cooperativas em minha terra natal que abraçou por décadas as políticas e as práticas do Estado de Bem-estar; cultivaram e fizeram crescer a

---

<sup>14</sup> Em uma curiosa sintonia, nos dias em que essa ideia foi aparecendo na minha cabeça escutei em uma conferência a professora Rita Laura Segato falar o mesmo, ela, indo além, disse que *dueñidad* parecia-lhe hoje mais apropriado, falar em donos do mundo.

semente do coletivismo, da cooperação, a preocupação pelo bem-comum, assim como um otimismo incomum e urgente em tempos de individualismo suicida, homicida e incivil. Dito nas palavras do professor Muniz Sodré (2006, p. 17): “Trata-se finalmente de reconhecer a potência emancipatória contida na ilusão, na emoção do riso e no sentimento de ironia, mas também na imaginação, requisito indispensável do ‘capital humano’”<sup>15</sup>.

Por conseguinte, esta tese revela muito sobre mim, meus desejos e procuras, minhas preocupações, ansiedades e interesses, minhas impossibilidades, meus limites e miopias. Na medida em que o que sou hoje se fez fazendo-a nestes últimos quatro anos, vivendo – no mais amplo e intenso sentido do termo – no Brasil, na procura de integrar razão e emoção para chegar no que Michel Maffesoli chamou de *razão sensível*. Dou-me, portanto, a licença da escrita em primeira pessoa.

## 1.2 Contextualização

Compreendendo que toda investigação se insere em um contexto geográfico, político, econômico e sociocultural específico e marcado pela história; depois de apresentar esta indagação e delinear as razões que a fazem possível, nesta segunda seção procuro contextualizar o meu tema. Para tanto, primeiro proponho um breve (mas, espero, ilustrativo o suficiente) trajeto pela filosofia do movimento cooperativo e a história recente das cooperativas de café na Costa Rica.

Exponho depois as características gerais do trabalho no contexto costarriquenho em estudo, discutindo mormente as condições de emprego, subemprego, desemprego, informalidade e precarização do trabalho. Descrevo em seguida o comportamento dos setores produtivos no quinquênio 2015-2019 e as estatísticas de emprego em cada um deles, incluindo a renda média.

Objetivando facilitar a leitura, tanto da história quanto dos dados utilizados para situar o contexto costarriquenho em estudo, permiti-me incluir uma tabela para resumir alguns parâmetros gerais, comparando Costa Rica e Brasil (Tabela 1). Em todos os casos usei os dados mais recentes, disponíveis em ambos os países.

---

<sup>15</sup> Para uma discussão sobre o conceito de *capital humano* (e as práticas culturais correlatas), lido a partir dos olhos de renomados e renomadas pesquisadoras brasileiras, preocupados pela subjetividade no contexto neoliberal, sugiro: *A promoção do capital humano: Mídia, subjetividade e o novo espírito do capitalismo* organizado por João Freire Filho e Maria das Graças Pinto Coelho.

**Tabela 1**– Dados gerais comparativos Costa Rica-Brasil (2017-2020)

| <b>Dado</b>                           | <b>Costa Rica</b>         | <b>Brasil</b>                |
|---------------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| <b>População</b>                      | 5.111.238 (2020)          | 211.755.692 (2020)           |
| <b>Território</b>                     | 51.079,25 km <sup>2</sup> | 8.510.295,91 km <sup>2</sup> |
| <b>Data da independência</b>          | 15 de setembro de 1821    | 7 de setembro de 1822        |
| <b>Investimento em educação (PIB)</b> | 7,7 (2017)                | 6,3 (2017)                   |
| <b>Investimento em saúde (PIB)</b>    | 6,5 (2017)                | 3,9 (2017)                   |
| <b>Coefficiente Gini</b>              | 48,0 (2018)               | 53,9 (2018)                  |
| <b>Salário-mínimo USD</b>             | 528 (2019)                | 240 (2019)                   |

Fonte: IBGE, 2019; INEP, 2020; CENIGA, 2020; IBGE, 2020; Programa Estado de la Nación, 2021; MTSS, 2021; INEC, 2021; IBGE, 2021; Banco Mundial, 2021.

Elaboração própria.

Começemos esta contextualização pela ética do movimento cooperativo.

### *1.2.1 Atualidade de uma utopia: Cooperativismo costarricense*

#### **Filosofia cooperativa**

Para Olga Huertas (2005, p. 99, tradução nossa), as cooperativas são um modelo organizacional que procura, ao mesmo tempo, o desenvolvimento social e a rentabilidade econômica. “As cooperativas desenvolvem modelos alternativos de gestão diante de outras formas de organização, são atravessadas por práticas democráticas que buscam priorizar a valorização do ser humano sobre o capital.” Segundo a autora, a rentabilidade financeira é o meio para atingir o objetivo social.

As cooperativas se organizam a partir de uma série de valores como ajuda mútua, transparência, honestidade, responsabilidade, equidade, igualdade, preocupação com os outros e solidariedade. Além desses valores, as ações organizacionais têm como pano de fundo normativo sete princípios:

- 1) Adesão livre e saída voluntária;
- 2) Controle democrático
- 3) Participação econômica dos membros;
- 4) Autonomia e independência;

- 5) Educação, informação e formação contínua;
- 6) Integração cooperativa; e
- 7) Compromisso com a comunidade.<sup>16</sup>

Embora a Lei das Cooperativas da Costa Rica estabeleça outros princípios e o X Congresso Nacional Cooperativo tenha postulado valores específicos para o cooperativismo costarricense, a proposta filosófica descrita acima, com seus princípios e valores, ultrapassa os limites do nacional, sendo compartilhada pela diversidade de associações cooperativas existentes ao redor do mundo. Cada um desses princípios e desses valores estabelece um roteiro e um procedimento, uma forma de ser e fazer própria das organizações cooperativas, objetivando levar à prática sua filosofia. A coerência entre ética e ação, almejada desde o surgimento do modelo até os nossos dias, encara grandes desafios, como veremos ao longo desta tese. Passemos agora, muito brevemente, pelos salões da história do cooperativismo cafeeiro costarricense, principiando pelas rixas que marcaram seu nascimento.

### **Cooperativas cafeeiras costarricenses: as disputas originárias**

Mario Samper (2001, p. 177), um importante estudioso do café na Costa Rica, assevera que na última década do século XIX “os camponeses e semiproletários praticavam formas cooperativas”. Chama a atenção, no entanto, a respeito das disparidades e diferenças na organização, a consciência e a participação dos setores sociais (peões, artesãos, trabalhadores da produção de banana e agricultores) na vida nacional, política e econômica. O historiador explica a falta de organização dos peões daquela época, levando em consideração três fatores: *a)* a proletarização parcial e incompleta; *b)* a baixa produtividade; e *c)* a escassa mecanização e divisão técnica do trabalho.

Na Costa Rica daquela época tínhamos vários grupos entorno do café, por um lado os produtores, que ostentavam o conhecimento sobre a produção e seus procedimentos, por outro os torrefatores, donos das terras e dos equipamentos para a torrefação do grão, fato este último que os vinculava diretamente com a exportação. Ainda alguns historiadores pedem para olhar com cuidado os limites dessas categorias, argumentando que na vida corriqueira estavam misturados, outros pesquisadores (ACUÑA, 1986; RAVENTÓS, 1986; SAMPER, 2001) descrevem as disputas existentes entre produtores e torrefatores/exportadores; há inclusive

---

<sup>16</sup> Valores e princípios reformulados pela Aliança Cooperativa Internacional (ACI) em 1995.

quem, como veremos nas linhas a seguir, identifica nessas tensões a fissura na qual a semente do cooperativismo nasceu.

Acuña (1986) e Samper (2001) falam em relações de exploração dos primeiros pelos segundos. Mario Samper (2001) alega que essa exploração aconteceu a partir da primeira metade do século XIX, e descreve com precisão os processos envolvidos nela: *a*) o aluguel das terras, porque os torrefadores/exportadores estabeleciam o preço a ser pago com antecedência à colheita e com independência dela; *b*) a compra das melhores terras para produção pelos torrefadores/exportadores; *c*) o acréscimo da jornada de trabalho para lidar com a escassa produtividade das pequenas propriedades; *d*) o estabelecimento de critérios de qualidade para aceitar a coleta nas torrefadoras; e *e*) a definição dos preços do café; no que diz respeito da quantia, o procedimento e forma de pagamento.

Segundo Víctor Acuña (1986, p. 116, tradução nossa), já em 1902, no contexto dessas disputas entre produtores e torrefadores/exportadores de café, os produtores faziam parcerias de forma cooperativa para financiar a colheita e criar uma torrefadora própria e, portanto, romper com a dependência que os ligava aos beneficiadores/exportadores.

Temos aqui o fato mais importante para o surgimento das cooperativas de café, ou seja, a organização coletiva surge como um mecanismo de defesa dos produtores (especialmente os pequenos e medianos) diante dos torrefadores/comerciantes/ exportadores, gerando uma alternativa aos processos de beneficiamento, comercialização e, depois, como veremos, incluir-se-á a exportação.

Nesse fato o historiador encontra uma marca de origem das cooperativas cafeeiras costarriquenhas. “Percebe-se que seus propósitos são mais do tipo negócios do que sociais ou reivindicatórios” (ACUÑA, 1986, p. 118, tradução nossa). Samper (2001, p. 198, tradução nossa) percebe também a ausência de objetivos políticos quando comenta que “esses movimentos camponeses, [...] eram puramente locais e não abordavam os problemas fundamentais, nem a possibilidade de coordenar esforços com outros setores populares e anti-imperialistas. De fato, nem eles estavam muito interessados no campesinato propriamente dito”.

Em 1918, de acordo com o jornal *La Información*, uma grande tentativa foi feita para estabelecer uma cooperativa de produtores de café em Heredia, e em 1921 uma similar foi fundada em San José, segundo o jornal *La Tribuna*; ambas com a ideia de melhorar as condições que recebiam dos exportadores-beneficiadores (JIMÉNEZ, 2013, p. 200, tradução nossa).

Acuña (1986) relata as tentativas múltiplas e malsucedidas de organização empreendidas pelos produtores entre os anos de 1900 e 1948; segundo o autor, apesar dos esforços, os produtores não conseguiram criar organizações que perdurassem.

Apenas na metade do século passado foi possível criar e consolidar através do modelo cooperativo tais organizações, infelizmente seu desenvolvimento foi letárgico, uma vez que durante a Segunda Guerra Mundial as exportações deste artigo foram congeladas pelo Acordo Interamericano do Café de 1940 (JIMÉNEZ, 2013, p. 202, tradução nossa).

Para Álvaro Jiménez (2013), além do meritório trabalho do Departamento de Cooperativas do Banco Nacional, há outras circunstâncias que gestaram, ao final dos anos 1950, o surgimento de várias cooperativas para atuar como associações de torrefadores: *a*) o rápido desenvolvimento da produção de café no início dos anos 1950; *b*) a melhoria nos preços do café, que começou no final de 1949 e elevou o rendimento dos agricultores, dando-lhes a capacidade financeira para fazer as contribuições às cooperativas que estavam criando; as quais *c*) receberam também volumosos empréstimos do Banco Nacional.

Parece possível trazer à realidade da Costa Rica daquele tempo, a afirmação que do caso espanhol faz Samuel Garrido (2013, p. 27, tradução nossa), quando diz que “a experiência histórica parece mostrar que o sucesso ou fracasso das cooperativas agrícolas tem sido fortemente influenciado pelo tratamento que o Estado tem lhes dado num determinado lugar e tempo”. Isso porque um dos elementos que permitiu a consolidação das cooperativas de café foi, sem dúvida, a intervenção do Estado. Note-se que o Banco Nacional (instituição financeira do Estado costarriquenho) criou uma área de apoio direto às cooperativas, o aludido “Departamento de cooperativas”.

Cisca Raventós (1986) argumenta que o desenvolvimento capitalista na cafeicultura procura atingir vários objetivos: fortalecer a produção de café, por um lado por sua importância fiscal, e por outro pela razão igualmente estratégica de desenvolver e fortalecer uma burguesia ligada às cooperativas; subtraindo a força da burguesia cafeeira tradicional.

Como analisado nessa subseção a partir das e dos historiadores estudados, a consolidação do cooperativismo de café na Costa Rica na década de 1960 teve uma importância essencial. Através das cooperativas se conseguiu tanto mudar radicalmente a relação entre produtores e torrefadores, em particular, quanto transformar a indústria do café em geral; democratizando a atividade.

## Cooperativas de café na Costa Rica nas últimas décadas

A participação deste setor – o cooperativo – dentro da torrefação continuou a crescer, passando de 4,3% no ano-safra 1980-1981 para alcançar 44,5%<sup>17</sup> no período de 1991-1992, historicamente a porcentagem mais alta (JIMÉNEZ, 2013, p. 204, tradução nossa).

Segundo Calvo e Wachong (1998), em 1990 o café representava 3% da área total de plantações e 25% da força de trabalho agrícola permanente do país. Esses autores também relatam que, para a safra de 1990-1991, sete das dez maiores torrefadoras da Costa Rica eram cooperativas. Jiménez (2013) destaca que, além da torrefação, as cooperativas têm sido lideranças na inclusão de tecnologia nos processos de produção, industrialização e comercialização do café.

Em 1995, as 32 cooperativas de café articuladas na Federação de Cooperativas de Produtores de Café (FEDECOOP R.L. – instituição criada em 1962) exportaram diretamente o que na época representava cerca de 40% do café produzido no país. No entanto, uma crise financeira causou o desaparecimento da Federação e deixou as cooperativas sem uma opção de exportação (FAURE; LE COQ, 2009, p. 12, tradução nossa). Como resultado dessa crise, um terço das cooperativas faliram e algumas das sobreviventes ficaram gradualmente sem opções para exportar diretamente ou através de consórcios. Algumas corporações multinacionais, aproveitando a conjuntura, passaram a dominar o processo de exportação (SAMPER, 2010, p.75, tradução nossa).

Calvo e Wachong (1998) apontam que, desde 1993, a situação na arena política é bastante hostil ao movimento cooperativo de café, cenário no qual se acrescenta sua falta de posicionamento, o último argumento é particularmente importante pela proximidade com a comunicação. Os autores asseveram que

O movimento cooperativo tem funcionado como um amortecedor contra as entropias econômicas do país causadas pelas crises globais desde 1972. Mas esse sucesso tem problemas devido à falta de posicionamento do cooperativismo na mídia. Ou seja, há um vazio por parte do movimento cooperativo nas estratégias de expansão ideológica e cultural (1998, p. 73, tradução nossa).

---

<sup>17</sup> Segundo Calvo e Wachong (1998) a colheita cooperativa do ano 1990-1991 representou 44% da produção nacional de café; concordando com as estimativas de Jiménez (2013).

Embora a década de 1990 não tenha sido, pelas razões já explicadas, uma boa década para o cooperativismo de café da Costa Rica, quando comparada com os primeiros anos deste século; aquela década foi melhor. Em 2000 a produção de café representou 12% do valor da produção agrícola nacional, ou seja, 1,3% do PIB. Naquela década, em valor que foi quase o dobro o setor representava 2% do PIB (CIRUELA, 2006, p. 262, tradução nossa)<sup>18</sup>. Além disso, em 2000, o café representou apenas 4,7% do total das exportações, que, por sua vez, na década de 1990 havia atingido 16,7%.

Em 2000, o café foi o quarto produto mais exportado, gerando o 7,87% da força de trabalho no país e 22,9% do setor agrícola, o que significou 23.400 postos de trabalho ocasional e representou 73,707 produtores de café. As cooperativas tinham então 34.202 membros.

Segundo Faure e Le Coq (2009, p. 12) a partir de 2003, as cooperativas experimentaram um aumento em suas exportações devido a dois fatores. Por um lado, graças ao desenvolvimento de CoopeAgri El General (COOPEAGRI R.L.) uma cooperativa cafeeira muito forte da região sul do país; e por outro em virtude da consolidação do Consórcio da União dos Cafeicultores de Guanacaste e Montes de Oro (CAFECOOP R.L.) que nasceu em 1993 articulando várias cooperativas cafeeiras das diversas regiões do país, tendo a comercialização do café como um de seus objetivos. Esse incremento tem se mantido até nossos dias, ainda que com as clássicas idas e vindas. No último ano, o setor teve um intenso crescimento nas exportações como evidencia a Tabela 2, a seguir.

**Tabela 2** – Estatísticas de exportação mensal (Membros & Não Membros) – novembro 2019/2020 em milhares de sacas de 60kg

| País       | Novembro 2019 | Novembro 2020 | % de mudança |
|------------|---------------|---------------|--------------|
| Brasil     | 3 281         | 4 339         | 32.2%        |
| Costa Rica | 10            | 19            | 97.7%        |

Fonte: International Coffee Organization.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Com base nos dados do II Censo Cooperativo realizado pela Confederación de Cooperativas del Caribe y Centro América (CCC-CA) no ano 2000.

<sup>19</sup> Disponível em: <http://www.ico.org/prices/m1-exports.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2020.

### 1.2.2 Trabalho na Costa Rica

É essa contraditória processualidade do trabalho, que emancipa e aliena, humaniza e sujeita, libera e escraviza, converte o estudo do trabalho numa questão crucial de nosso mundo e de nossas vidas neste conturbado século XXI, cujo desafio maior é dar *sentido autoconstituente ao trabalho humano* e tornar nossa *vida fora do trabalho* também *dotada de sentido*. (ANTUNES, 2009, p. 12).

O que Ricardo Antunes denomina *lógica destrutiva do capital* determina as características do trabalho hoje, trabalho que Federico Dalponte define como sendo uma *tragédia universal*. Milhares de pessoas no mundo são expulsas de seus empregos estáveis e formalizados<sup>20</sup>, outros milhares são mantidos na informalidade. Estamos no reinado do subemprego, ou da má chamada flexibilização laboral (DALPONTE, 2018), dando-se um enorme aumento do assalariamento e do proletariado precarizado em escala mundial (ANTUNES, 2009). Além das demissões brutais, assistimos a uma multiplicação dos empregos temporários e dos contratos com duração determinada, a mudança dos antigos empregos “protegidos” para ocupações atuais voláteis, instáveis e incertas (GAULEJAC, 2017, p. 250).

Ricardo Antunes afirma que a nova morfologia do trabalho se caracteriza por sua *heterogenização, complexificação e fragmentação*. A *heterogenização* diz respeito às diversas populações que conformam de maneira desigual o grupo de trabalhadores em função de etnia, gênero, nacionalidade, espaço, qualificação e idade; temos homens, mulheres, brancos, negros, imigrantes, jovens, idosos e até crianças. A *complexificação* fala da sua precarização, informalidade, flexibilização (trabalhadores temporários), subcontratação, terceirização<sup>21</sup>. E, finalmente, a *fragmentação* evidencia a perda dos direitos laborais falando da desregulamentação do trabalho<sup>22</sup>.

Uma vez que esta tese aborda a felicidade de um grupo de pessoas trabalhadoras costarriquenhas; permitam-me algumas palavras sobre as características desses indicadores

<sup>20</sup> Recomendo enfaticamente acompanhar o itinerário que por diversas geografias do mundo, anda o texto de Federico Dalponte (2018), cujo cinismo ajuda na digestão da tragédia.

<sup>21</sup> Seria a *fragilização das relações de emprego* para Vincent de Gaulejac (2017). Cabe, também, lembrar que os direitos trabalhistas têm pouco mais de um século, dado que se consolidaram na sociedade moderna cuja estrutura produtiva esteve atrelada à indústria (GAUTIÉ, 1998; MARSHALL, 1967 apud SALGADO 2016, p. 25).

<sup>22</sup> Nesse ponto concordam Antunes (2009), Gaulejac (2017) e Dalponte (2018); os dois últimos nos lembram a tendência das empresas de deslocar suas unidades de produção para os países com legislação menos favorável aos empregados; Dalponte ainda exemplifica os casos em que as empresas incidem diretamente na pauperização dessa legislação.

para o trabalho na Costa Rica, para o quinquênio 2015-2019. Organizei as informações desta subseção em três grupos, o primeiro oferece um panorama geral sobre as pessoas trabalhadoras na Costa Rica, incluindo dados sobre a chamada força de trabalho, pessoas ocupadas e desocupadas; o segundo tem foco nos dados sobre os setores produtivos, a quantidade de pessoas ocupadas neles e sua evolução, e o último, apresenta a comparação das rendas das pessoas que trabalham em cada um desses setores produtivos.

Importante indicar que, segundo Carlos Sojo (2010), nas últimas décadas o país tem tido um sustentado e intenso processo de transformação social, que inclui a expansão do trabalho precário, o entrave do emprego público, a limitação do trabalho formal assalariado e da pequena produção agropecuária; que outrora permitiram a ascensão social.

### **Pessoas trabalhadoras e desemprego**

Entre o quarto trimestre de 2015 e o quarto trimestre de 2019 a população costarriquenha aumentou em quase 225 mil pessoas, passando de 4 850 933 para 5 075 372.

A força de trabalho também aumentou nesse período em quase 250 mil, passando de 2 242 919 pessoas para 2 492 283. Em termos percentuais o aumento foi de três pontos, passando de 46,24% para 49,11% da população.

O Instituto Nacional de Estatística e Censos (INEC) é a instituição pública homônima do IBGE na Costa Rica. O INEC (2019, p. 24, tradução nossa) define a força de trabalho como sendo as pessoas de “15 anos ou mais que durante o período de referência participaram na produção de bens e serviços econômicos ou estavam na disposição de participar. Inclui as pessoas ocupadas e desocupadas”.

Por gênero, em 2015 a força de trabalho estava composta aproximadamente por 1,38 milhões de homens e 866 mil mulheres (62% e 38%, respectivamente). Para 2019 esse dado foi de 1,49 milhões de homens e 1 milhão de mulheres (60% e 40%). Nesses quatro anos a participação das mulheres aumentou significativamente em quase 134 mil novos pares de mãos femininas na força de trabalho.

No decorrer destes anos as mudanças têm gerado, majoritariamente, crescimento, são poucos os casos em que de um ano para outro ocorreu um decréscimo, o que permite ponderar uma tendência ao aumento; em termos de emprego isso até poderia ser lido como um indicador otimista, mas não acontece o mesmo para subemprego e informalidade.

Como sabido, outra das características do emprego na fase neoliberal do capitalismo são o subemprego e a informalidade. Segundo o INEC (2019), o subemprego classifica as pessoas que trabalham menos de 40 horas por semana e querem e podem, trabalhar mais. Para o quarto trimestre de 2019 o subemprego chegou a 11% da população ocupada, sendo o quarto trimestre de 2017 o que registrou a menor porcentagem no período com 8%; as mulheres são o grupo com a porcentagem maior que alcançou 10,4% em 2017 e subiu para 14,5 % em 2019.

A informalidade, por sua vez, apresenta-se em três cenários: *a)* quando uma pessoa trabalhadora não está inscrita na Seguridade Social<sup>23</sup> pelo patrão; *b)* ajudantes sem remuneração; e *c)* pessoas trabalhadoras por conta própria ou empregadores que não têm a empresa inscrita no Registro Nacional e não fazem a contabilidade formal das finanças. Os indicadores da informalidade são alarmantes, mantendo-se acima de 41% no período, registrando a mais alta taxa, 46,50%, no quarto trimestre de 2019, quando atingiu 1 015 000 pessoas trabalhadoras, das quais aproximadamente 610 mil eram homens e 405 mil, mulheres.

Em relação com o desemprego, como sabido, longe de supor uma decorrência, faz parte e inclusive pode ser compreendida como uma consequência desejável para o funcionamento do capitalismo, uma vez que sustenta a exploração laboral (PERUZZO, 2011). Seja porque disponibiliza muitos mais trabalhadores a labutar mais e mais horas (BEYNON apud ANTUNES, 2009, p. 74). Seja porque obriga o empregado a se qualificar mais e de maneira permanente, na medida em que deve pleitear um lugar na organização; ou inclusive porque, diante do potencial e assustador desemprego a pessoa trabalhadora pode se submeter e até mesmo tolerar práticas abusivas (DALPONTE, 2018, p. 25). O desemprego como condição e como ameaça serve aos fins neoliberais de exploração da vida humana.

Geralmente, são as mulheres e os jovens quem enfrentam os maiores índices de desemprego. No caso das mulheres, como já na virada do século Ricardo Antunes tinha identificado e que tristemente se confirma nos dados de Federico Dalponte, duas décadas depois, o capital soube recriar outras formas de exploração em função do gênero, agora no âmbito do trabalho:

Nas áreas onde é maior a presença de capital intensivo, de maquinário mais avançado, predominam os homens. E nas áreas de menor trabalho intensivo, onde é maior ainda a exploração do trabalho manual, trabalham as mulheres [...] E quando não são as mulheres são os negros, e quando não são os negros

---

<sup>23</sup> Igual que no Brasil o sistema de saúde é público, gratuito e universal. A Seguridade Social é um sistema coletivista que tem entre suas funções a prevenção e atenção da população nos diversos equipamentos da rede pública de saúde (clínicas, hospitais, equipamentos básicos de atenção em saúde) a arrecadação e distribuição da aposentadoria, entre outras.

são os imigrantes, e quando não são os imigrantes são as crianças, ou todos eles juntos! (ANTUNES, 2009, p. 200).

O cenário das pessoas desempregadas em Costa Rica exhibe essas mesmas características em relação ao gênero. A média costarriquenha de desemprego exibiu uma diminuição constante e pequena entre 2015 e 2017, no entanto, em 2018 aumentou em mais de dois pontos percentuais, chegando a 12,42% em 2019; quer dizer mais de 300 mil pessoas desempregadas.

As mulheres, historicamente, têm sido atingidas pelo desemprego em porcentagem maior do que os homens, mantendo-se neste período acima dos 12 pontos percentuais, chegando em 2019 aos alarmante 16,7%, em relação aos 9,6% dos homens desempregados, conforme Tabela 3. Como veremos na análise dos dados coletados, as mulheres representam unicamente uma quarta parte (25%) do total das pessoas trabalhadoras das organizações cooperativas cafeeiras estudadas.

Por outro lado, em relação à distribuição regional do trabalho, as diferenças entre a localização das pessoas trabalhadoras nos espaços rurais e urbanos não são significativas. Isto evidencia uma mudança no padrão característico de décadas anteriores, segundo o qual, o desemprego estava muito mais presente nas áreas rurais – repetia-se no país uma das motivações para as amplas migrações do campo para a cidade que também caracterizou a migração laboral de muitos outros países latino-americanos. No período elegido para contextualizar as informações, a flutuação entre o desemprego urbano e rural é de apenas um ponto percentual e se mantém próxima da média nacional.

**Tabela 3** – Taxa de pessoas desempregadas por gênero, localização e média costarriquenha (IV 2015 – IV 2019)

| <b>Ano/Gênero<br/>Localização</b> | <b>IV-2015</b> | <b>IV-2016</b> | <b>IV-2017</b> | <b>IV-2018</b> | <b>IV-2019</b> |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Homens</b>                     | 7,8%           | 6,9%           | 7,5%           | 10%            | 9,6%           |
| <b>Mulheres</b>                   | 12,5%          | 13,8%          | 12,3%          | 14,9%          | 16,7%          |
| <b>Urbano</b>                     | 9,7%           | 9,4%           | 9,2%           | 12,1%          | 12,6%          |
| <b>Rural</b>                      | 9,4%           | 10,0%          | 9,5%           | 11,4%          | 11,7%          |
| <b>Média nacional</b>             | 9,60%          | 9,54%          | 9,29%          | 11,95%         | 12,42%         |

Fonte: Instituto Nacional de Estatística e Censos INEC (2015, 2016, 2017, 2018, 2019).  
Elaboração própria.

## Setores produtivos e pessoas ocupadas

Para oferecer uma ideia geral do comportamento da economia costarriquenha no quinquênio sendo descrito, considere os setores produtivos de serviços (informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas), comércio (comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas), administração pública (administração pública seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais), agro (agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura) e indústria geral; pois representam os principais setores da economia em escala nacional.

Os serviços e a indústria geral têm se mantido estáveis. A variação é de dois pontos percentuais no caso dos serviços (no período mencionado), e de menos de um ponto, no caso da indústria geral. O setor serviços é o principal empregador, significando em IV-2019 19,22% das pessoas ocupadas.

No período, a participação no mercado de trabalho das pessoas do setor comércio, têm diminuído de forma constante, passando de 18,88% em IV-2015 a 15,33% em IV-2019 com 382 770 e 343 299 das pessoas ocupadas, respectivamente. A administração pública tem aumentado seus empregados em aproximadamente 60 mil pessoas nesse quinquênio, passando de 13,87% em IV-2015 a 15,73% em IV-2019. Esses dados são extremamente importantes para esta tese, porque podem indicar que a Costa Rica anda no sentido oposto da recomendação neoliberal de redução do Estado. E porque é justamente no Estado que se gestam as melhores condições laborais para os trabalhadores e trabalhadoras, como poderá se observar nas linhas a seguir com os dados sobre renda média segundo tipo de assalariados.

O setor agro tem apresentado uma diminuição na sua participação no mercado de trabalho no período, com um comportamento flutuante. Para o IV-2015 pontuou 12,10%, para o mesmo período do ano seguinte diminuiu, um ano depois alcançou 13,11% e daí vem diminuindo até chegar em 11,99% da população ocupada em IV-2019, ou seja, 261 669 dessas pessoas.

Existem diferentes variações por gênero, as mulheres representam um grupo de grande importância no setor de serviços e na administração pública, principalmente no ensino e na saúde, repetindo os mais clássicos papéis de gênero, obtendo emprego especialmente nas áreas de cuidado. Os homens representam o grupo principal em setores como indústria geral e agro. A participação das mulheres em empregos do agro e operativos é particularmente pequena.

**Tabela 4** – Porcentagem de pessoas ocupadas segundo setor de atividade econômica (IV-2015 – IV-2019)

| <b>Ano/Setor</b>                                                                                       | <b>IV-2015</b> | <b>IV-2016</b> | <b>IV-2017</b> | <b>IV-2018</b> | <b>IV-2019</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Total da população ocupada</b>                                                                      | 2 027 518      | 2 063 366      | 1 995 640      | 2 165 323      | 2 182 818      |
| <b>Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura</b>                                  | 245 281        | 244 031        | 261 704        | 266 271        | 261 669        |
| <b>% das pessoas ocupadas</b>                                                                          | 12,1%          | 11,8%          | 13,1%          | 12,3%          | 12,0%          |
| <b>Indústria geral</b>                                                                                 | 209 001        | 225 884        | 217 718        | 237 024        | 226 921        |
| <b>% das pessoas ocupadas</b>                                                                          | 10,3%          | 10,9%          | 10,9%          | 10,9%          | 10,4%          |
| <b>Construção</b>                                                                                      | 132 658        | 126 357        | 138 242        | 140 081        | 135 002        |
| <b>% das pessoas ocupadas</b>                                                                          | 6,5%           | 6,1%           | 6,9%           | 6,5%           | 6,2%           |
| <b>Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas</b>                                      | 382 770        | 384 718        | 348 532        | 367 144        | 343 299        |
| <b>% das pessoas ocupadas</b>                                                                          | 18,9%          | 18,6%          | 17,5%          | 17,0%          | 15,7%          |
| <b>Transporte, armazenagem e correio</b>                                                               | 79 479         | 119 926        | 100 409        | 109 614        | 115 377        |
| <b>% das pessoas ocupadas</b>                                                                          | 3,9%           | 5,8%           | 5,0%           | 5,1%           | 5,3%           |
| <b>Alojamento e alimentação</b>                                                                        | 127 406        | 126 668        | 120 478        | 130 971        | 140 604        |
| <b>% das pessoas ocupadas</b>                                                                          | 6,3%           | 6,1%           | 6,0%           | 6,0%           | 6,4%           |
| <b>Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias, profissionais e administrativas</b> | 384 521        | 349 117        | 358 639        | 419 283        | 419 598        |
| <b>% das pessoas ocupadas</b>                                                                          | 19,0%          | 16,9%          | 18,0%          | 19,4%          | 19,2%          |
| <b>Administração pública, defesa, seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais</b>     | 281 317        | 294 423        | 294 408        | 290 677        | 341 586        |
| <b>% das pessoas ocupadas</b>                                                                          | 13,9%          | 14,3%          | 14,8%          | 13,4%          | 15,6%          |
| <b>Outros serviços</b>                                                                                 | 34 190         | 48 042         | 40 038         | 44 900         | 39 855         |
| <b>% das pessoas ocupadas</b>                                                                          | 1,7%           | 2,3%           | 2,0%           | 2,1%           | 1,8%           |
| <b>Serviços domésticos</b>                                                                             | 150 895        | 144 200        | 115 472        | 159 358        | 158 907        |
| <b>% das pessoas ocupadas</b>                                                                          | 7,4%           | 7,0%           | 5,8%           | 7,4%           | 7,3%           |
| <b>Total</b>                                                                                           | 100,0%         | 100,0%         | 100,0%         | 100,0%         | 100,0%         |

Fonte: INEC-Costa Rica (2015, 2016, 2017, 2018, 2019).  
Elaboração própria.

## **Renda média segundo a posição no emprego e dos setores**

Com a intenção de ter um panorama geral das características do emprego na Costa Rica, apresento para a compreensão da renda média os cálculos dos salários, convertidos em dólares estadunidenses, usando como referência a cotação do mês de novembro de 2019, que foi de 585,89 colones costarriquenhos (CRC) por um dólar estadunidense (USD). Deste modo, torna-se possível realizar comparações interanuais e internacionais.

O salário-mínimo tem apresentado um aumento de 39 dólares entre o IV-2015 e IV-2019, passando de 489 USD a 528 USD, o crescimento tem sido constante. A média de ingresso das pessoas trabalhadoras na Costa Rica tem se mantido entre 780 USD e 788 USD. O dado do salário médio dos trabalhadores deve ser lido com enorme cautela, porque a desigualdade e seus extremos, criam uma falsa ilusão puxando a média.

No caso das pessoas assalariadas, ou seja, que não trabalham por conta própria e não são empregadoras, a renda tem aumentado em média, no período de análise, 50 USD. O crescimento era constante até IV-2018, ano em que caiu para 840 USD, recuperando-se no ano seguinte até alcançar 893 USD em IV-2019. As pessoas que trabalham por conta própria recebem em média, 50% menos que os assalariados, e ao contrário destes, nesses cinco anos, o ingresso dos conta própria tem diminuído, passando de 437 USD em IV-2015 a 415 USD em IV-2019, indo na contramão da inflação e do crescimento do salário-mínimo.

Com os empregadores, cujas receitas são consideravelmente maiores (1 228 USD em IV 2015 e 1 020 USD em IV 2019), aconteceu uma situação similar aos conta própria, experimentaram um decréscimo constante das suas despesas, apenas no ano de 2016 aumentou mais de 200 USD na média desse período.

A renda média dos trabalhadores do setor comércio apresentou um aumento considerável de 2015 a 2016, passando de 653 USD a 715 USD, posteriormente diminuiu até 602 USD em 2018, o menor valor do período em análise. Tendo um novo aumento em 2019 atingindo os 648 USD. No caso da administração pública, a renda média dos trabalhadores teve uma diminuição importante (mais de 100 USD) do primeiro ao segundo ano, mas apresentou um crescimento constante entre IV-2016 e IV-2019 até alcançar 1585 USD.

A indústria geral teve uma diminuição de mais de 100 USD, entre o primeiro e o último ano de análise, IV-2017 a IV-2019, o decréscimo foi constante, de 761 USD até 655 USD, sendo o setor que registrou a maior mudança. O contrário aconteceu com o setor serviços, no período teve um aumento de 84 USD, sendo o maior aumento na comparação com os outros

setores. Serviços alcançou também a média maior em IV-2017 com 1024 USD, logo depois apresentou um decréscimo constante registrando 923 USD em IV-2019.

O setor agro também experimentou um crescimento de 48 USD no período, mas teve um comportamento flutuante no decorrer dos anos. O maior valor foi alcançado em IV-2018 com 576 USD, mas diminuiu no ano seguinte, fechando o quadriênio com 516 USD.

**Tabela 5** – Renda média dos trabalhadores por setores de atividade econômica em Costa Rica, estimada em USD (IV 2015 – IV 2019)

| <b>Ano/Setor</b>             | <b>IV-2015</b> | <b>IV-2016</b> | <b>IV-2017</b> | <b>IV-2018</b> | <b>IV-2019</b> |
|------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Comércio</b>              | \$ 653         | \$ 715         | \$ 657         | \$ 602         | \$ 648         |
| <b>Administração pública</b> | \$ 1.565       | \$ 1.437       | \$ 1.456       | \$ 1.517       | \$ 1.585       |
| <b>Indústria geral</b>       | \$ 763         | \$ 687         | \$ 761         | \$ 666         | \$ 655         |
| <b>Serviços</b>              | \$ 839         | \$ 972         | \$ 1.024       | \$ 958         | \$ 923         |
| <b>Agro</b>                  | \$ 468         | \$ 544         | \$ 542         | \$ 579         | \$ 516         |

Fonte: INEC-Costa Rica (2015, 2016, 2017, 2018, 2019).  
Elaboração própria.

Passemos agora ao segundo capítulo. Dividi aos antecedentes desta pesquisa em três seções. Na primeira, descrevo a pesquisa empírica identificada, o caminho metodológico percorrido na sua seleção e os principais achados.

Criei a segunda seção motivada pela necessidade de compreender o percurso que fizemos, como sociedades ocidentalizadas, na definição da felicidade ao passarmos da modernidade à contemporaneidade. Inclui uma breve reflexão sobre a subjetividade. Inúmeras teses podem ser escritas abordando unicamente esse trânsito, nesta muito brevemente explicado.

Na terceira e última seção do capítulo seguinte mais perto dos meus referencias teóricos, aproximo-me da psicologia, da sociologia e da antropologia para compreender as maneiras pelas quais estas ciências sociais têm estudado as emoções no contemporâneo.

## 2 COMO SE TEM ESTUDADO A FELICIDADE?

Podemos afirmar, sem receio de errar, que a felicidade está na moda<sup>24</sup>..., mas, trata-se de uma moda antiga. No caso das pesquisas empíricas, a felicidade tem conquistado os palcos há 75 anos.

A preocupação em compreender e definir a felicidade é tão antiga quanto vigente. Como disse Darrin McMahon (2007, p. 17): “A busca pela felicidade é tão antiga como a própria história”. No entanto, a obsessão por quantificá-la e qualificá-la a partir do conhecimento científico aparece com força renovada na década de 1990 (FREIRE FILHO, 2010a). Renovada porque a Universidade de Harvard, por exemplo, iniciou seu clássico estudo longitudinal sobre felicidade no final dos anos 30 do século passado<sup>25</sup>.

No início dos anos 1980, em um período de cinco anos, apenas 200 artigos acadêmicos sobre felicidade foram publicados; nos últimos 18 meses<sup>26</sup>, esse número chegou a 27.335. Recentemente, o curso mais popular da Universidade de Harvard, nos Estados Unidos, enfoca a felicidade, e em 2002 o ganhador do prêmio Nobel de Economia, Daniel Kahneman, anunciou um novo campo de pesquisa, a hedônica – o estudo científico da felicidade (ANDREWS apud MENDONÇA, 2016 p. 36).

Esse interesse na felicidade tem lugar também no Brasil, fazendo parte de uma investigação mais ampla das emoções, a partir das ciências sociais, da qual dão conta a quantidade de pesquisas realizadas e a sua institucionalização (REZENDE; COELHO, 2010).

Como a felicidade esteve e está na moda, tem-se produzido desde a “Felicidade Interna Bruta” (SEQUEIRA, 2009); a medição sistemática do “país mais feliz do mundo”; famosas é inúmeras campanhas publicitárias atrelando o consumo dos mais diversos bens, produtos e experiências à felicidade<sup>27</sup>; prateleiras de livros de autoajuda e espiritualidade que descobrem o segredo (às vezes importado<sup>28</sup>) para obtê-la; programas de televisão com artífices e dicas para

<sup>24</sup> Só para mencionar um dado, o repositório geral da UNESP produz 6842 resultados para essa palavra-chave, 3531 dissertações de mestrado, 2003 teses de doutorado, 666 trabalhos de conclusão de curso, 431 artigos, 144 livros, 37 trabalhos apresentados em eventos, 18 teses de livre-docência, 5 editoriais e 2 resenhas.

<sup>25</sup> Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=8KkKuTCFvzI>. Acesso em: 08 abr. 2019.

<sup>26</sup> Importante dizer que o autor escreve em 2011.

<sup>27</sup> Antes da pandemia pelo COVID-19 explodir na cidade de Rio de Janeiro estreou-se uma estreia, segundo sua própria publicidade a maior de toda América-Latina e também “a melhor vista à felicidade” RIOSTAR. Disponível em: [https://riostar.tur.br/?gclid=EAIaIQobChMIItMf1pLvE7QIVloSRCh1XzQBjEAAAYASAAEgLn5PD\\_BwE](https://riostar.tur.br/?gclid=EAIaIQobChMIItMf1pLvE7QIVloSRCh1XzQBjEAAAYASAAEgLn5PD_BwE). Acesso em: 10 dez. 2020.

<sup>28</sup> Citam-se só alguns exemplos: *O segredo da Dinamarca: Descubra como vivem as pessoas mais felizes do mundo*, de Helen Russell, editado em português em 2016. *Ikigai: os segredos dos japoneses para uma vida longa e feliz*, de Héctor García e Miralles Francesc, traduzido ao português por Elisa Menezes. E *Hygge: O Segredo dos dinamarqueses para uma vida feliz em qualquer lugar* de Meik Wiking, os dois últimos de 2018.

a superação pessoal (FREIRE FILHO 2010b), até a invenção do *coaching*. Temos inclusive jornais que tipificam a melhor companhia para trabalhar e ser bem-sucedido e feliz nela. Existe até um aplicativo desenvolvido pela empresa tecnológica Nunsys, chamado de projeto Happydonia (o ecossistema digital da felicidade) que

fomenta a comunicação interna, retém o talento e motiva aos empregados [...] Permite medir o estado de ânimo da organização e a atividade emocional através de um “Happydômetro” que mede as reações das pessoas na frente das notícias e publicações que se geram desde as distintas áreas da empresa.<sup>29</sup>

Como aponta Vasconcelos (2004, p. 2), destacam-se as edições de revistas que exaltam os esforços das organizações em proporcionar um ambiente de trabalho (AT) “mais saudável” aos seus empregados; nos Estados Unidos a revista *Fortune* anualmente edita *The 100 best companies to work for in America*; que, paradoxalmente, já teve a Monsanto como uma das melhores empresas para você se empregar (DALPONTE, 2018, p. 107).

Somam-se à lista os periódicos *Boa Cidadania Corporativa* e *Revista Exame* com *Melhores empresas para você trabalhar* cujo nascimento substituiu o Índice de Felicidade no Trabalho (IFT), que, segundo Bakker (2012), era mais objetivo e atualizado e se produzia desde 1997. No avesso dessa lógica, em 2014, a Confederação Sindical Internacional (CSI) criou uma lista dos piores empregadores do planeta, entre eles o primeiro e o quarto nascidos nos Estados Unidos são Jeffrey Bezos, fundador da AMAZON, a pessoa que, no último ano, mais se enriqueceu no mundo, e Walton McMillon, Diretor Executivo de Wal-Mart; no quinto lugar está o sul-coreano Lee Kun-Hee, presidente (naquele momento) do Grupo Samsung (DALPONTE, 2018, p. 72).

A esse interesse todo pela felicidade Sara Ahmed chamava em 2010 de *The happiness turn*, sinalizando 2005 como um ano a partir do qual muitos livros foram escritos na ciência e na economia da felicidade. Também em 2010 Sam Binkley falava em *governo da felicidade e movimento da felicidade*.

No âmbito acadêmico, Behar (2017) identificou em janeiro de 2017 na Revista *SciELO* (nela só) um total de 75 (setenta e cinco) estudos empíricos realizados em países da América Latina e coletados através das palavras-chave *felicidade subjetiva* ou *bem-estar subjetivo*. A maior parte dos textos foram produzidos no Brasil, distanciando-se dos demais países da região: Brasil (45); Colômbia (19); Chile (5); México (3); Argentina (1); Bolívia (1) e Peru (1).

---

<sup>29</sup> Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6494890>. Acesso em: 08 abr. 2019.

Disciplinas sobre felicidade são ministradas em universidades como Harvard nos Estados Unidos, também na Espanha e no Brasil. Na Costa Rica foi criado em 2012 o mestrado em *Orientação Laboral*, que tem como alvo o desenvolvimento e bem-estar das pessoas trabalhadoras, no contexto sociolaboral.

Na sequência, resenho as pesquisas realizadas a partir da psicologia, economia-administração e comunicação, nas universidades brasileiras e costarriquenhas, nos últimos anos. Para criar uma nova pesquisa sobre felicidade, é indispensável conhecer os antecedentes<sup>30</sup>.

## **2.1 Estudos empíricos da felicidade: primeiras coordenadas de um amplo mapa**

Tendo clara a impossibilidade de abraçar integralmente uma temática com tantas aproximações e de interesse de tão diversas disciplinas; nas linhas a seguir resumo as principais maneiras através das quais a psicologia, a economia, a administração e a comunicação têm estudado empiricamente a felicidade no mundo acadêmico no Brasil e na Costa Rica, nos últimos 20 anos. O Brasil porque constitui o berço desta pesquisa e a Costa Rica porque tanto a pesquisadora quanto a população em estudo provêm de lá.

Elegi estudar unicamente os resultados obtidos nas buscas para essas três áreas, por um lado, porque a psicologia tem sido a protagonista nestes processos tanto no mundo acadêmico como fora dele, e, por outro, porque as áreas da economia e da administração têm uma relação direta com o mundo organizacional. Procuo fazer esse trânsito, sem mais intenção que de nos localizar de modo geral nesse extensíssimo mapa para beirmos depois no que diz respeito, especificamente, ao nosso campo de conhecimento, a comunicação; criando assim o chamado Estado da Arte. Nas linhas a seguir descrevo as escolhas metodológicas para a identificação e estudo das pesquisas acadêmicas feitas nos últimos anos (2000-2019) sobre felicidade e trabalho no Brasil e na Costa Rica.

Em termos das fontes para o Brasil procurei as dissertações e teses disponibilizadas nos repositórios (bases de dados acadêmicas em todos os casos) de onze universidades Brasileiras:

---

<sup>30</sup> Com a informação obtida na primeira busca e a sua sistematização, apresentei ao grupo Estudos de Comunicação Organizacional do XV Congresso IBERCOM, (Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, em novembro de 2017) o artigo chamado *A felicidade nas organizações sociais*; que constitui o pedestal dessa seção. Ebook disponível em: <http://assibercom.org/xvibercom2017/>.

Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)<sup>31</sup>, Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)<sup>32</sup>, Universidade Federal Fluminense (UFF)<sup>33</sup>, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP)<sup>34</sup>, Universidade do Vale do Rio Dos Sinos (UNISINOS)<sup>35</sup>, Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM), Pontifícia Universidade Católica de Rio Grande do Sul (PUC-RS)<sup>36</sup>, Universidade Federal da Bahia (UFBA)<sup>37</sup>, Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)<sup>38</sup>, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)<sup>39</sup> e finalmente da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)<sup>40</sup>.

Essas onze universidades foram escolhidas em função das notas<sup>41</sup> obtidas por os Programas de Pós-graduação em Comunicação outorgadas pela Coordenação de aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES – quadriênio 2017)<sup>42</sup>. Tendo a primeira delas (UFRJ) nota 7 (sete). Escolhi primeiro a UFRJ, não só porque tem nota 7 (sete); mas também e especialmente considerando que cada pesquisador e pesquisadora deva conhecer o seu campo imediato de estudo, sendo que a Base Minerva dá acesso não só às pesquisas da comunicação como também da produção geral da instituição. Obtendo qualificação igual a 6 (seis) as UFMG, UFF, UNESP/MAR e UNISINOS. As universidades que qualificaram com nota 5 (cinco) na avaliação da CAPES foram ESPM, PUC-RS, UFBA, UFPE, UFRGS e finalmente a UFSM.

<sup>31</sup> Disponível em: <https://minerva.ufrj.br/F?RN=643976553/>. Acesso em: 25 set. 2017. Busca atualizada em: 27 fev. 2019.

<sup>32</sup> Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace>. Acesso em: 25 set. 2017. Busca atualizada em: 27 fev. 2019.

<sup>33</sup> Disponível em: <http://www.repositorio.uff.br/>. Acesso em: 25 set. 2017. Busca atualizada em: 27 fev. 2019.

<sup>34</sup> Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/>. Acesso em: 25 set. 2017. Busca atualizada em: 28 fev. 2019.

<sup>35</sup> Disponível em: <http://www.unisinos.br/mestrado-e-doutorado/comunicacao/presencial/sao-leopoldo/teses-e-dissertacoes>. Acesso em: 25 set. 2017. Busca atualizada em: 28 fev. 2019.

<sup>36</sup> Disponível em: <http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/13>. Acesso em: 18 set. 2017. Busca atualizada em: 28 fev. 2019.

<sup>37</sup> Disponível em: <http://www.poscom.ufba.br/publicacoes/teses-2/>. Acesso em: 18 set. 2017. Busca atualizada em: 01 mar. 2019.

<sup>38</sup> Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/169/>. Acesso em: 18 set. 2017. Busca atualizada em: 02 mar. 2019.

<sup>39</sup> Disponível em: <http://www.ufrgs.br/ppgcom/teses>. Acesso em: 18 set. 2017. Busca atualizada em: 03 mar. 2019.

<sup>40</sup> Disponível em: <https://www.ufsm.br/cursos/pos-graduacao/santa-maria/poscom/teses/?pagination=1>. Acesso em: 18 set. 2017. Busca atualizada em: 04 mar. 2019.

<sup>41</sup> As qualificações dos programas foram consultadas no site da Capes, na plataforma Sucupira: cursos recomendados e reconhecidos, comunicação e informação. Disponível em: <http://avaliacaoquadriennial.capes.gov.br/home/sai-o-resultado-da-1a-etapa-da-avaliacao-quadriennial-2017>. Acesso em: 25 set. 2017. Dos 63 programas de Pós-graduação em comunicação um deles conta com nota 7 (UFRJ) e quatro com nota 6 (UFMG, UFF, UNESP/MAR e UNISINOS). As qualificações se consultaram no dia 25 set. 2017.

<sup>42</sup> A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Fundação CAPES) pertence ao Ministério de Educação do Brasil, e constitui uma plataforma acadêmica de divulgação científica.

Em termos das fontes para a Costa Rica procurei o Sistema de bibliotecas, documentação e informação da Universidade da Costa Rica (SIBDI)<sup>43</sup>, o repositório criado pelo Conselho Nacional de Reitores (CONARE)<sup>44</sup>, que articula as cinco universidades públicas que existem no país (chamado de Kímuk que na língua indígena Bribri quer dizer cooperação); e a EBSCO, que corresponde a uma base de dados com referências internacionais em matérias vinculadas às Ciências Sociais<sup>45</sup>, na qual filtrei por país, limitando a pesquisa à Costa Rica. Para todas as bases de dados fiz uma primeira busca em setembro de 2017 e uma atualização em fevereiro-março de 2019. As palavras-chave que utilizei foram: 1. “Comunicação AND felicidade”; 2. “Felicidade”; 3. “Felicidade AND trabalho”; 4. “Felicidade AND organizações”; 5. “Felicidade AND organizações sociais”; e finalmente 6. “Trabalho AND bem-estar”.

Devo começar este Estado da Arte com as pesquisas da psicologia, justificando seu papel preponderante na indagação sobre felicidade.

### *2.1.1 Estudos empíricos da felicidade na psicologia*

Tentar resumir as pesquisas empíricas sobre felicidade na psicologia é impraticável, no entanto, nas linhas a seguir, procuro evidenciar as principais abordagens usadas.

Estudos recentes enfatizam o exame de aspectos individuais e pessoais (emoções, esperança, satisfação<sup>46</sup> e realização pessoal), ou procuram a explicação em variáveis sociodemográficas, é o caso do trabalho de Vera-Villaruel, Urzúa, Celis-Atenas e Silva (2012). Há também uma ampla variedade de pesquisas preocupadas com as consequências de doenças específicas sobre a felicidade das pessoas, como Hermsilla Ávila e Sanhueza Alvarado (2015).<sup>47</sup>

---

<sup>43</sup> Disponível em: <http://sibdi.ucr.ac.cr>. Acesso em: 25 de set. 2017. Busca atualizada em: 25 mar. 2019.

<sup>44</sup> Disponível em: <http://kimuk.conare.ac.cr/>. Acesso em: 25 set. 2017. Busca atualizada em: 25 mar. 2019.

<sup>45</sup> Disponível em: <https://www.ebsco.com/academic-libraries>. Acesso em: 25 set. 2017. Busca atualizada em: 25 mar. 2019.

<sup>46</sup> É extremamente importante indicar que não me interessou, nem interessa, trabalhar conceitos como motivação, estratégia, gestão de pessoal, prazer no trabalho; na medida em que eles estão, em geral, carregados da perspectiva utilitarista, capitalista e produtivista que critico nesta tese. No entanto, para as leitoras e leitores interessados, alguns dos clássicos nessas aproximações são Herzberg, Mausner e Snyderman, 1959; Vroom, 1964; Hackman e Porter, 1971. Também pode se consultar uma parte da bibliografia estudada na área de administração em “A satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES” de Figueiredo e Alevato, 2013.

<sup>47</sup> Como veremos na abordagem teórica e na análise da informação coletada, nesta pesquisa incluí essas variáveis (com exceção de esperança e qualidade de vida), mas, a partir de uma perspectiva crítica, questionando sua presença, apropriação e efeitos como parte da lógica da felicidade instrumental.

Uma importante quantidade de estudos na psicologia adapta instrumentos de medição da felicidade aos seus contextos ou populações (como Passareli-Carrazzoni e Silva, 2012)<sup>48</sup>. Álvarez e Muñiz (2013 p. 14-15) afirmam que a medição da felicidade, nas nossas sociedades ocidentais, tem pelo menos quarenta anos e mostram como evidência os estudos feitos por Diener et al. (1985), Diener e Pavot (1993) e Castro Solano (2009). Tanto nos inícios como na atualidade, a psicologia tem tido um papel central nessa medição<sup>49</sup> que trabalha centralmente os aspectos pessoais, subjetivos, individuais.

Nas determinantes subjetivas nas pesquisas estudadas incluem-se processos físico-materiais, cognitivos, afetivos, vinculares – sociais – e até espirituais: da busca pela plenitude humana, passando pelo desenvolvimento de capacidades, habilidades e destrezas, até o nível da satisfação entendida como contentamento e gosto. Por mais incrível que possa parecer, segundo Hora (2016, p. 44), desde os primeiros estudos realizados nos EUA nos anos 30 do século passado, a satisfação no trabalho tem sido entendida como *quanto o funcionário gosta de seu emprego*.

Outras pesquisas empíricas centram-se em compreender a relação entre as variáveis individuais e organizacionais (CUNHA; REGO; LOPES 2013). Também podemos encontrar estudos refletindo a respeito da relação entre felicidade e produtividade (REGO, 2009).

Temos também a clássica teorização (e as pesquisas dela derivadas) sobre emoções positivas e negativas. E os posteriores desenvolvimentos das neurociências e sua relação específica com a felicidade.

No começo dos anos 90 o psicólogo da Universidade de Wisconsin Richard Davidson, tentou isolar a origem dos sentimentos positivos e negativos no cérebro humano. Os médicos há muito tempo descobriram que as pessoas com dano cerebral na seção frontal do hemisfério esquerdo (o córtex pré-frontal esquerdo) algumas vezes, e repentinamente, perdem seu sentido da vida. Nisso, Davidson notou que seria uma pista a caminho da neurociência da felicidade (MONTGOMERY, 2013, p. 23, tradução nossa).

---

<sup>48</sup> Vera-Villarreal, Urzúa, Celis-Atenas e Silva, 2012; Passareli-Carrazzoni e Silva, 2012; Hermosilla Ávila e Sanhueza Alvarado, 2015; apud Behar, 2017.

<sup>49</sup> Entre as escalas mais utilizadas temos: Affect Balance Scale (BRADBURN, 1969 apud TERRA, 2010, p. 28) EST, EIPIST; Well-Being Questionnaire12 (W-BQ12); Job Satisfaction Survey, Questionário de Satisfação no Trabalho S20/23, Minnesota Satisfaction Questionnaire, Escala de Satisfação no Trabalho (HORA, 2016). Escala de Avaliação do Estilo Gerencial (MELO, 2004 apud SANT'ANNA; PASCHOAL, GOSENDO, 2012); Escala de Suporte Organizacional Percebido (TAMAYO; PINHEIRO; TRÓCCOLI; PAZ, 2000 apud PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010); Escala de Bem-Estar no Trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

Aproximando os estudos da psicologia ao trabalho e à vida organizacional, Rodríguez-Muñoz e Sanz-Vergelb (2013) se referiram ao aparecimento da *psicologia positiva*. Importante lembrar que, nos anos 1990, fazendo parte do interesse renovado das ciências sociais pelas emoções, Martin Seligman, naquele momento presidente da *American Psychological Association* (APA), propôs a chamada psicologia positiva, segundo ele “uma visão mais aberta e apreciativa dos potenciais, das motivações e das capacidades humanas” (SHELDON; KING, 2001 apud MACEDO, 2013, p. 9) Segundo a autora alguns dos estudos mais reconhecidos nessa linha são: Lyubomirsky e Lepper (1999), Seligman (2002), Kahneman et al. (2004), Lyubomirsky (2008)<sup>50</sup>.

Herdeira dos humanistas, por um lado, e da psicologia cognitiva, por outro, a chamada *psicologia positiva* é uma vertente da psicologia, que estuda os processos mentais internos e sua relação com as emoções, delas especialmente a felicidade. Segundo João Freire Filho (2010a, p. 10) a *psicologia positiva* seria um “movimento científico formalmente instituído nos Estados Unidos, com o intento de mudar o eixo da abordagem psicológica do alívio do mal-estar e da cura de doenças para a compreensão e a construção da felicidade”.

Levada ao âmbito organizacional, a psicologia positiva sugere que as emoções derivam dos processos mentais, bem como das características do trabalho referidas à organização e às suas práticas (WARR apud RODRÍGUEZ-MUÑOZ; SANZ-VERGELB, 2013). Assim, para a psicologia positiva, a felicidade “será o estado cognitivo emocional de plenitude vital duradoura e consciente, que surge de uma avaliação subjetiva positiva do plano tanto físico e material como social, afetivo, psicológico e espiritual da própria existência” (MUÑIZ, 2012 apud ÁLVAREZ; MUÑIZ, 2013, p. 13).

A partir dessas teorias e produções empíricas também se desenvolveu um interesse maior pelo lado “positivo” da vida organizacional, prestando-se mais atenção a fenômenos como o comprometimento, o bem-estar, a satisfação no trabalho, as experiências de afeto positivas no trabalho. Alguns anos depois, no final do séc. XX, nasce a chamada *comunicação positiva*. Apesar de não corresponder a essas linhas aprofundar na sua origem e desenvolvimentos, cabe indicar que a *comunicação positiva* procura focar os conflitos interpessoais desde um ponto de vista “positivo”, desenvolvendo estratégias, práticas e

---

<sup>50</sup> Aos leitores e leitoras interessadas no nascimento, desenvolvimento e princípios da psicologia positiva recomendo a revisão feita por João Freire Filho (2010b) de algumas dessas produções clássicas e da sua apropriação no Brasil. Por sua vez, uma perspectiva crítica que analisa a tecnologia da felicidade situando-a na governamentalidade neoliberal, ilustra os desenvolvimentos acadêmicos, orçamentários e as implicações políticas da psicologia positiva, pode ser revisada em Binkley (2010).

procedimentos para (administrar, educar, controlar) lidar com as emoções próprias e as respostas emocionais às ações alheias, através da linguagem e da interação comunicativa

Segundo Hora (2016, p. 8) a “satisfação no trabalho é uma dimensão psicológica atitudinal que classicamente está fundamentada na teoria dos afetos”. Para a autora, no ambiente organizacional, a satisfação está associada a diversos aspectos do negócio como o clima organizacional, a performance do trabalhador, a qualidade de vida, o desempenho, o *turnover*, o comprometimento organizacional e a produtividade<sup>51</sup>.

Para o argumento central da minha tese resulta deveras interessante que seja precisamente a psicologia a disciplina que define como *aspectos do negócio* tanto a *performance* do trabalhador quanto seu desempenho e sua qualidade de vida. No terceiro capítulo você irá descobrir as nuances e porquês!

Mas voltemos à psicologia e seus estudos sobre felicidade, que, numa de suas linhas tem estudado a confiança no trabalho. Na década de 1990 Christophe Dejours propõe a chamada *Psicodinâmica do Trabalho*, se importando pela relação entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação dos trabalhadores, entre ambos o psicólogo francês conceitua uma relação dinâmica.<sup>52</sup>

Há muitos autores, como Dejours, Levering, e Reichheld, que têm ampla trajetória no estudo da confiança das pessoas para com as organizações. Eles asseguram que não há pontos médios entre a confiança e a desconfiança e asseveram que as pessoas precisam de líderes e organizações que realmente mereçam confiança e envolvimento, partindo da reciprocidade e da coerência no tempo entre palavras e ações (apud FERREIRA, 2004, p. 10). Nesta tese confiança é entendida como contrária à lógica da concorrência, interessa, portanto, sua relação com o coletivismo.

Próxima da psicologia, na área de prevenção da saúde, está a pesquisa chamada *Felicidade no ambiente de trabalho: realidade ou utopia?* (MENDONÇA, 2016); a autora por meio da técnica qualitativa de entrevista semiestruturada indaga sobre a percepção dos trabalhadores e trabalhadoras de uma empresa de energia elétrica. Essa pesquisa parece mostrar

---

<sup>51</sup> (BROWN; LENT, 2004; FRITZSCHE; PARRISH, 2004; WRIGHT; CROPANZANO, 2000 apud HORA 2016). Para Judge (2001 apud HORAS, 2016), o estudo da relação entre satisfação no trabalho e desempenho é uma das tradições de pesquisa mais cultuadas na PO&T (Psicologia Organizacional e do Trabalho). Essa relação tem sido descrita como o Santo Graal dos psicólogos industriais e organizacionais (LANDY, 1997 apud HORA, 2016, p. 14).

<sup>52</sup> Para o leitor e a leitora interessados nessa aproximação recomendo *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*, publicado pela Editora Cortez em 2015 e *Psicodinâmica do trabalho: Casos clínicos*, publicado pela Dublinense em 2017. Nesses textos são tratadas as experiências de sofrimento e prazer, a saúde e as patologias sociais, assim como as estratégias dos trabalhadores para lidar com as contradições próprias da organização do trabalho.

como o trabalho pode ao mesmo tempo ser reportado como fonte de felicidade e frustração (frustração especialmente quando impede a criatividade). Esta pesquisa é relevante para nossa investigação porque, destoando dos estudos analisados, inclui a frustração no trabalho, sem pretender exorcizá-la.

Tanto na síntese de resultados dessa revisão empírica quanto no capítulo a seguir, estabeleço minhas críticas e distâncias em relação à compreensão da felicidade feita pela psicologia *mainstream*.

### 2.1.2 A economia e a administração da felicidade

Depois da psicologia, a administração e a economia parecem ter tido um papel fundamental no estudo da felicidade. Nelas a perspectiva clássica (funcionalista) também tem penetrado, ponderando principalmente a motivação, a satisfação, o engajamento, até chegar ao comprometimento; especialmente em função dos interesses empresariais.

Tamayo e Alberto (apud VASCONCELOS, 2004, p. 9) afirmam que um trabalho satisfatório é aquele que oferece a oportunidade de obter as principais metas desejadas. Aparece assim uma ligação intrínseca entre autorrealização, satisfação e felicidade no trabalho. Tamayo (apud VASCONCELOS, 2004), baseando-se nas suas pesquisas de 1998 e 2000, assegura que a felicidade no trabalho é uma variável multifatorial cujos aspectos mais aludidos são: salário, colegas, supervisão, oportunidades para promoção, benefícios, condições de trabalho, progresso na carreira, estabilidade no trabalho, desenvolvimento pessoal e quantidade de trabalho. Em outra abordagem analisa-se o efeito da cultura organizacional sobre a satisfação dos colaboradores (SANT'ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012) e há aqueles que atrelam as contribuições organizacionais ao conceito de bem-estar de seus trabalhadores e trabalhadoras (PASCHOAL e TAMAYO, 2008; GONÇALVES, 2011).

Os estudos de Matos (apud FERREIRA, 2004); Paschoal, Torres e Porto (2010); Fisher (apud DUTSCHKE, 2013) e Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2012), exemplificam essa aproximação. Estes últimos estudaram, por exemplo, o bem-estar como motor para o funcionamento adequado e competitivo da organização. Matos, por seu turno, assegura que a empresa feliz cria as condições concretas para a realização humana e profissional, motivando à renovação contínua (apud FERRERIRA, 2004, p. 7).

Nessa mesma abordagem temos pesquisas na área da engenharia, na qual Alevato e Figueiredo (2013) se perguntam pela satisfação no trabalho dos profissionais da informação em uma universidade federal no Brasil. *Satisfação no trabalho* aparece em geral nas pesquisas de gestão e administração que bebem da psicologia, abrangendo a chamada Qualidade de Vida no Trabalho (AMORIM; CAMPOS, 2002), relacionada, por sua vez, ao bem-estar e à felicidade da pessoa trabalhadora a partir das análises do chamado comportamento organizacional.

Em outra aproximação tanto Paschoal, Torres e Porto (2010) quanto Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2012) se preocuparam pelas consequências dos estilos gerenciais no bem-estar no trabalho e pelas decorrências do suporte organizacional na ascensão, promoção e salários.

Como aponta Peter Warr (2013) algumas investigações sobre o bem-estar e a felicidade se centram nos componentes da organização (ambiente, tipo de cargo, condições de trabalho, clima organizacional) e outras estudam aspectos individuais e subjetivos (sentimentos e pensamentos).

Na análise econômica de Rojas<sup>53</sup> (2009), encontramos uma aproximação mais crítica, além disso, a dimensão social da sua abordagem quantitativa faz com que seja particularmente útil como antecedente desta tese. O economista estudou a relação entre renda e felicidade, na *economia da felicidade* como ele a denomina; o autor encontrou que a relação não é forte (estatisticamente significativa, mas fraca) e que interferem nela os valores pessoais e as relações sociais. Segundo o pesquisador da FLACSO, o bem-estar não é somente um assunto da relação da pessoa com seu poder de compra, senão também de como este poder de compra posiciona a pessoa dentro de seu grupo social. Outra reflexão de Rojas (2009) de grande importância para meu estudo diz respeito à influência que tem a relevância outorgada atualmente à renda como condição para o bem-estar, ela parece estar superdimensionada, pois se confunde pessoa com consumidor<sup>54</sup>.

A economia tem se somado na elaboração de pesquisas que perguntam pela própria percepção de felicidade. Terra (2010) se questionou se a longevidade no Brasil recompensa necessariamente com uma melhor qualidade de vida, isto é, com uma vida feliz. O autor trabalhou com a ideia de autopercepção de felicidade (a pesquisa permuta felicidade e bem-

---

<sup>53</sup> Rojas está associado à Faculdade Latino-americana de Ciências Sociais (FLACSO), sede México, e à Universidade Popular Autônoma do Estado de Puebla, a sua revisão, no entanto, abraça uma interessante quantidade de estudos realizados nas universidades estadunidenses (de Oxford e Harvard) e inglesas (Cambridge); que recomendamos para as pessoas interessadas nesses contextos.

<sup>54</sup> Essa discussão aparece já em Abranches (1985 apud PERUZZO, 2000, p. 653) quando afirma que “[a] personalidade do cidadão era absorvida pela ‘personalidade’ do produtor e trocador de mercadorias”.

estar, usando-os como sinônimos), que engloba aspectos como saúde física e mental, situação socioeconômica e de emprego e suas decorrências nessa autopercepção.

Nas áreas de administração e gestão encontramos, finalmente, pesquisas sobre comprometimento organizacional e espiritualidade nas organizações, numa onda mais recente e que se tornou popular nos últimos anos, “representada nas oportunidades para realizar trabalho com significado, no contexto de uma comunidade, com um sentido de alegria e de respeito pela vida interior” (CUNHA; REGO; SOUTO, 2007, p. 2). Ao final desta seção farei um balanço dos resultados obtidos mediante a leitura das pesquisas que estudam felicidade e trabalho.

Por ora cabe destacar que, como anotado, a exploração científica da felicidade humana, ampliando seus âmbitos de indagação, transportou-se ao terreno organizacional, Dutschke (2013, p. 22) afirma que de 1980 a 2010 os estudos em felicidade organizacional passaram praticamente de zero a 1200. E a comunicação, por sua vez, se incorporou às disciplinas que abordam esta temática, apenas de maneira recente.

### 2.1.3 *Comunicação brasileira feliz*

A pesquisa acadêmica realizada desde o campo da comunicação no que concerne à felicidade é muito menor em comparação com as outras áreas do conhecimento. Em resumo, a felicidade se estuda desde a sua representação na publicidade (MAZETTI, 2014; VOLOTÃO 2015<sup>55</sup>), no cinema (BAKKER, 2012; BOECHAT, 2013; HUCHE, 2013<sup>56</sup>), na construção da feminilidade (com base na trilogia beleza-sucesso-felicidade) e maternidade (PEREIRA, 2014;

---

<sup>55</sup> Esta autora analisa a campanha da Coca-Cola “Abra a felicidade” (de 2006) uma das mundialmente reconhecidas. A relação entre publicidade-marketing-consumo e felicidade é vasta e abarrotada de exemplos. A autora comenta a campanha duma marca de sorvete no Brasil que “possui uma proposta similar a da Coca-Cola; partindo da ideia de compartilhar a felicidade, a marca produziu campanhas como a “Corrente da felicidade”, onde os consumidores pagavam um sorvete para um desconhecido; um “Gargalhômetro” que compartilhava gargalhadas na Rua da Felicidade (Pirenópolis, Goiás). Em seu site, o menu conta com seis opções, das quais três remetem à felicidade: vídeos da felicidade, planeta feliz e crianças felizes” (VOLOTÃO, 2015, p. 21).

<sup>56</sup> Faz-se necessário evidenciar que o núcleo das pesquisas sobre felicidade em suas múltiplas aproximações tem sido liderado na ECO-UFRJ por professores e pesquisadores como o Dr. Joao Freire-Filho e o Dr. Paulo Vaz. O primeiro tem estudado o tema de maneira direta e acompanhado uma importante quantidade de pesquisas nessa matéria, fecunda especialmente no quinquênio 2010-2015. Paulo Vaz, por sua vez, abrange outros temas, ampliando o leque ao estudar Estado, democracia, corrupção, autoestima, práticas e padrões de saúde, vítima, testemunha, temas que dialogam de maneira direta com a felicidade e outras emoções. A perspectiva crítica que se pergunta pela subjetividade (a relação do indivíduo com ele próprio e com os outros); pela construção de significados, os jogos de poder e a política (no sentido mais amplo do termo) envolvida nesses processos, aparece nos estudos da ECO-UFRJ principalmente, da mão desses professores.

MEDEIROS, 2015); até sua relação com a cultura (SILVA, 2012). Resulta notadamente útil para esta pesquisa o estudo de Bruna Bakker (2012), no âmbito da Sétima arte, pela especial reflexão sobre o trabalho como fornecedor de felicidade no contexto capitalista e neoliberal de autonomia, empreendedorismo e autorrealização.

Parece-me possível afirmar, após escrutínio, que os estudos desenvolvidos no núcleo de pesquisa sobre felicidade, realizados a partir da comunicação na Pós-graduação da ECO-UFRJ problematizam: *a*) a construção das subjetividades (seja dos jovens no cinema, seja das mulheres na mídia, ou ainda de todas e todos nós como consequência das propostas da publicidade), especialmente do indivíduo “livre”, sujeito do consumo e da concorrência, empreendedor, bem-sucedido e feliz; e seus modos de estar no mundo (consigo mesmo e com as outras pessoas); *b*) a contemporaneidade como contexto histórico capitalista e neoliberal que institui, legitima e fomenta certos tipos de subjetividades hierarquizadas, criando sensíveis efeitos na estrutura social; *c*) as representações de felicidade como sentidos engendrados pelas narrativas sociais – sejam as que se apresentam nas marcas e nos filmes, ou nos projetos dos gestores culturais; e *d*) o discurso da felicidade como imperativo cultural, suas rupturas e continuidades. Essas questões, na maior parte dos casos articuladas umas às outras, são pensadas e pesquisadas a partir da perspectiva crítica (estruturalmente política), com ênfase nos pressupostos teóricos foucaultianos e em menor medida na perspectiva dos estudos culturais britânicos, usando notadamente o enfoque qualitativo.

#### 2.1.4 *(Sem) Felicidade na comunicação na Costa Rica*

Considero importante comentar que não existe doutorado em comunicação na Costa Rica. Somente quatro universidades no país têm programas de mestrado em comunicação, divididos entre universidades públicas e privadas.

A busca realizada recuperou quatro resultados, dois são pesquisas empíricas sobre satisfação e felicidade. A primeira avalia a felicidade em um grupo de funcionárias e funcionários de uma universidade pública costarriquenha (ARCE, 2015) e a segunda mede a felicidade individual num bairro da Costa Rica (San Ramón), indagando se a comunicação

familiar tem mais peso que a renda, ou os bens, na sua conquista<sup>57</sup>. Os outros dois resultados são ensaios<sup>58</sup>; nenhum deles foi realizado na área da comunicação.

Foram revisadas as bases de dados e repositórios de todos os mestrados existentes no país, no caso das duas universidades privadas foi preciso procurar as pesquisas nas bibliotecas físicas e consultar algumas autoridades universitárias. A busca pelas pesquisas nos quatro mestrados em comunicação na Costa Rica não produziu nenhum resultado sobre felicidade.

A ausência de pesquisa acadêmica sobre felicidade, feita a partir da comunicação, parece desacreditar a medição (não acadêmica) realizada pela SDSN e publicada pela ONU em 2018, segundo a qual a Costa Rica aparece como o país mais feliz da América Latina, ocupando a 13ª posição, comparado com Brasil considerado o terceiro país mais feliz do continente, só atrás de Chile na posição 28 do ranking geral<sup>59</sup>. Para a última medição (2019) a Costa Rica subiu para o posto número 12 e Brasil caiu para o 32º, passaram na sua frente México, Guatemala e Panamá<sup>60</sup>.

### 2.1.5 *Síntese de resultados: O estado da arte na pesquisa empírica da felicidade*

Esta breve passagem pelas três áreas do conhecimento que mais têm se importado com a felicidade humana no Brasil e na Costa Rica me permite tentar um resumo dos resultados. Por um lado, comprova-se o quanto o tema tem estado no foco da produção científica das últimas décadas, o que é ratificado pela coletânea de pesquisas quantitativas encontrada, por exemplo, na psicologia, na economia e na administração; que são áreas nas quais são frequentes os questionários (originais e adaptados) que evidenciam o entendimento da felicidade como medível e a apreciação das técnicas psicométricas. É geral a priorização por conhecer as opiniões perguntando diretamente aos trabalhadores e trabalhadoras (ênfatisando no bem-estar subjetivo).

<sup>57</sup> Ambas publicadas pela Universidade Estadual a Distância (UNED). Disponível em: <http://investiga.uned.ac.cr/revistas/index.php/cuadernos/article/view/214/136>. Acesso em: 25 set. 2017.

<sup>58</sup> Uma reflexão de Ramírez (2013), quem critica a publicidade como promotora de uma felicidade que esquece as desigualdades sociais, publicada pelo Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) e mais um ensaio de Sequeira (2009), no qual sua crítica sociológica se direciona à felicidade-miragem proposta para as mulheres pela sociedade ocidental capitalista e patriarcal, publicada pela Universidade Nacional (UNA).

<sup>59</sup> Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2018/03/these-are-the-happiest-countries-in-the-world/>. Acesso em: 27 nov. 2018.

<sup>60</sup> Disponível em: <https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2019/WHR19.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2019.

Os estudos analisados parecem coincidir com França e Dejours (apud VASCONCELOS, 2004, p. 5) quando apontam que a relação entre felicidade e trabalho está profundamente atada às condições físicas e ambientais do mundo do trabalho. Afirmo que tanto a quantidade de pesquisas encontradas na psicologia quanto a ênfase na percepção dos funcionários e funcionárias evidenciam a profundidade com que a pesquisa acadêmica da felicidade é uma filha legítima da contemporaneidade e seu excessivo foco no indivíduo, procurando soluções individuais aos problemas estruturais. Nesse nível, a academia parece não ter se afastado muito dos princípios do senso comum, que definem a felicidade como uma qualidade a ser encontrada no interior dos sujeitos, um segredo a ser desvelado e quantificado.

Segundo Vasconcelos (2004), nem a psicologia, nem a sociologia têm analisado corretamente a felicidade no trabalho, por isso – afirma o autor – ainda não conhecemos a problemática em sua totalidade, tampouco na sua complexidade. Eu não acolho a ideia de ter uma forma *correta* de analisar os temas em questão, mas concordo que enfrentamos uma dificuldade quando a maioria dos estudos identificados problematiza pouco a centralidade normativa do trabalho na contemporaneidade, associa felicidade com produtividade, coloca o âmbito privilegiado de estudo no trabalhador e não nas práticas da empresa/companhia/organização e esquece as relações de poder, os conflitos e as desigualdades, tanto sociais quanto organizacionais, naturalizando-as<sup>61</sup>.

Talvez por isso, em geral, as pesquisas que tratam da felicidade das pessoas no trabalho esquecem da pessoa, suas necessidades, e se centram (com consciência e intenção, ou não) em uma felicidade e uma satisfação voltadas para a produção. Como afirma Hora “Pensando em construir indicadores para entender quanto poderia se demandar desse trabalhador sem que sua performance ou sua saúde fossem comprometidas, diversas valências psicológicas passaram a ser investigadas, dentre elas a satisfação do trabalhador com o seu trabalho” (2016, p. 19).

As pesquisas acabam assim naturalizando o interesse comercial e a lógica da meta última da hiperprodutividade *ad infinitum*. Nessa perspectiva, há um conjunto de estudos que abordam a comunicação mal-entendida somente como informação (ESCOBAR, 2014) ou a partir de um enfoque da administração da comunicação priorizando a eficácia, a eficiência e o controle (FERNÁNDEZ; ROBBINS; JUDGE apud ESCOBAR, 2014). Como sabido, uma parte da administração científica do trabalho adapta o trabalhador à empresa, não a empresa ao

---

<sup>61</sup> Falando sobre a aplicação no Brasil do Índice de Felicidade Interna Bruta, Joao Freire Filho (2010a, p. 6) comenta a fala de “Vicente Gomes, responsável pela divulgação da vertente corporativa do sublime conceito butanês [...] “Sabemos que quem trabalha feliz é mais produtivo, então desenvolvemos uma versão do FIB para empresas”, explicou, sem rodeios”.

trabalhador. Na sua origem a administração, foi pensada para melhorar a eficiência da empresa para o lucro, não para melhorar a qualidade de vida (RODRIGUES; FLORIANO, 2013, p. 41), marca de nascimento que ainda carrega.

Em função da constatação comentada, e somando-lhe minha própria experiência, parece-me possível afirmar que a pesquisa sobre felicidade precisa se distanciar dessa perspectiva produtivista e utilitarista assumindo uma atitude questionadora como aquela encontrada nas pesquisas em comunicação.

Inovar nas técnicas também parece um desafio, por isso, sem me afastar, nem me contrapor à medição, me propus a realização de uma pesquisa de desenho misto, que tenta articular informação provinda tanto de técnicas de coleta de informação quantitativa quanto qualitativa, no intento de abranger um escopo maior e sugerir, uma análise aprofundada, que inclua e problematize o contexto, questionando suas determinantes históricas e especialmente a compreensão imperante de felicidade no trabalho.

Além de evidenciar a exuberante produtividade que gera a felicidade e sua escassa perspectiva crítica, com esse primeiro trajeto geral pelas indagações empíricas, antes de abraçar as pesquisas realizadas pela comunicação, procurei relacionar o que seria “próprio” da nossa área, com seus antecedentes. Dessa revisão parece possível afirmar que a *comunicação positiva*, em uma ostentação de criatividade, surge a partir da *psicologia positiva*; e as nossas medições são devedoras da psicologia da motivação, da administração e da satisfação laboral. A novidade que prometia a abordagem da felicidade a partir do *comprometimento organizacional*<sup>62</sup> se rompe em pedaços quando nos aproximamos dela com atenção crítica; por fim, cabe aprofundar no enfoque mais recente da *espiritualidade no trabalho*, com a esperança de não encontrar nele (de novo) a solapada (ou aberta) busca pela produtividade.

Finalmente, as pesquisas estudadas permitem concluir nesse Estado da Arte que a literatura separa os estudos do bem-estar daqueles que investigam a felicidade. Nessa separação as análises do bem-estar,<sup>63</sup> realizadas tanto a partir da comunicação quanto por outras áreas de conhecimento, tendem a se chamar de estudo científico da felicidade; em outras pesquisas os conceitos são simplesmente usados como sinônimos. O também chamado de paradigma

---

<sup>62</sup> É minha impressão que a teoria e a prática do *comprometimento organizacional* abraçam também a busca da produtividade, fazendo parte do que, muito criticamente Ricardo Antunes (2009) denomina: *envolvimento manipulatório levado ao limite*.

<sup>63</sup> Em geral o bem-estar pode entender-se em três planos: experiência cognitiva, experiência afetiva e experiência hedônica (ROJAS, 2009). Estas experiências se apresentam em distintos graus ou intensidades e cumprem funções avaliativas importantes (BUSS, 2000; BERGSMAN, 2000; GRINDE, 2002; RAYO; BECKER, 2007 apud ROJAS, 2009).

moderno da felicidade, em geral, vincula-se de modo direito com conceitos como bem-estar, bem viver e boa vida; o bem-viver, no entanto, parte especialmente de uma perspectiva latino-americanista de raiz indígena.

Ao chegar neste ponto da pesquisa, após introduzir o estudo justificando sua existência e caracterizando o contexto no qual se insere e, seguidamente, apresentar os estudos empíricos realizados; tive a necessidade de conhecer, em perspectiva histórica e de uma maneira geral, os modos nos quais a felicidade tem se conceituado no, assim chamado, ocidente do mundo.

## 2.2 O conceito ocidental de Felicidade: cicerones em perspectiva histórica

Fazer um trabalho interdisciplinar sobre as emoções  
significa aceitar que não é possível fazer justiça  
a todas as histórias intelectuais  
usadas nos textos lidos por nós.  
Significa aceitar a possibilidade do erro,  
ou simplesmente errar em algumas coisas.  
Para mim, esse é um risco necessário.  
As emoções não se correspondem  
com objetos das ciências sociais  
(o social, o cultural, o histórico, etc.),  
e ir à procura do rastro do trabalho das emoções  
quer dizer cruzar os limites das disciplinas acadêmicas  
(AHMED, 2015, p. 37, tradução nossa)

Nesta tese, a partir de alguns dos marcos teóricos que têm explicado as emoções, primeiro na filosofia e depois nas ciências sociais, perpassando pelas lógicas cristã, protestante e renascentista, procuro atingir sua compreensão na contemporaneidade. Essa tarefa hercúlea, por sua amplitude, é aqui desenvolvida apenas com o intuito de conquistar um conhecimento genérico que nos possibilite dilucidar os processos, passagens e especialmente as mudanças que o conceito experimentou com o decorrer do tempo, por um lado, porque poderemos assim saber como chegamos na compreensão atual; utilizando o passado como chave explicativa do presente, e, por outro, porque nesse percurso procuramos identificar a relação do termo com a subjetividade contemporânea.

Como argumenta McMahon (2007), tentar criar uma história da felicidade é uma tarefa impossível, o mesmo acontece com a pretensão de fazer uma genealogia do termo, e estaria na ordem do extravagante tentar fazer isso para as emoções em geral.

Ciente dessa limitação e acreditando que todo trabalho acadêmico rigoroso se constrói como um edifício, a partir dos seus cimentos, faço um percurso pelos antecedentes teóricos que, em momentos históricos chave do ocidente, marcaram a compreensão da felicidade; sem intuito de profundidade, porém com a meta de ter um mapa conceitual suficiente no qual localizar meu andar.

### 2.2.1 *Filosofia ocidental clássica: Felicidade para os antepassados... ultrapassada?*

Para o historiador estadunidense Darrin M. McMahon (2007, p. 18-19) um ponto de partida necessário para estudar a felicidade é a Grécia clássica, especialmente pela influência que, sabendo ou não, ela tem em nossa definição contemporânea de felicidade. McMahon explica que os complexos termos *olbios* e *makarios* usados por Heródoto, podem ser entendidos como “bem-aventurados”, “afortunados”; indicando aprovação divina, imunidade ao sofrimento, sorte e prosperidade em geral; tanto material quanto moral. Para Heródoto a *eudaimonia* – que pode ser traduzida como “bom espírito” – indica uma vida florescente e bem-sucedida.

A *eudaimonia* seria para alguns autores o conceito mais próximo da nossa ideia de felicidade; incomum, segundo Mazetti (2014), nessa época histórica em que “bom espírito” diz respeito a ser levado na direção do divino.

Nesse sentido, na Grécia clássica a felicidade estava atrelada à sorte e ao acaso, à vontade caprichosa dos deuses e do destino, por isso, só na hora da morte podia se falar da felicidade dos homens que, finalmente, tinham rompido a relação com a adversidade, com o azar. A felicidade não era um sentimento, mas a avaliação da vida inteira. Nesse contexto (século V a.C.), em que os objetivos humanos eram ameaçados pelas incertezas, pelas forças inescrutáveis do destino e do sofrimento que tudo impregna, acontece que “ninguém se basta a si mesmo” e a felicidade é quase um milagre que precisa da intervenção divina direta (MCMAHON, 2007, p. 20-25).

Para o autor de *Felicidade: Uma história* (MCMAHON, 2007), essas concepções do acaso e do destino<sup>64</sup>, opostas estruturalmente, têm a mesma consequência: a felicidade escapa do controle humano. Mas justamente nesse tempo e lugar acontece uma mudança profunda na

---

<sup>64</sup> O autor insiste também em que ambas (destino e sorte) estão, ainda hoje, presentes na nossa concepção ocidentalizada de felicidade, no entanto perderam força e centralidade; um ancestral embaciado e embaçado.

compreensão da felicidade, pelo menos, a proposta de transformação é amplamente delineada por Sócrates e por Platão (Sócrates chega até nós precisamente através dos olhos e das palavras de Platão). Porém essa mudança precisou do desenvolvimento do governo do povo, *demos*: povo e *kratos*: poder; que teve especial relevância na cidade de Atenas. Com as práticas da nascente democracia foi possível outorgar aos seres humanos uma parte desse poder, anteriormente exclusivo aos deuses.

Nesse contexto Sócrates designa a felicidade como uma possibilidade realizável na vida humana, atingível pelo sujeito, através da sua racionalidade, emparentando virtude-razão-felicidade. E diz que a verdadeira felicidade reside na procura da beleza e da bondade supremas, radicadas na filosofia e não nos passageiros prazeres, “Felicidade não é hedonismo” (MCMAHON, 2007, p. 52) e sim a busca da mais profunda das aspirações, através do controle das baixas paixões, por meio da educação do desejo. Sócrates, diz McMahon (2007, p. 47), reinventa a felicidade como uma aspiração natural humana, como um desejo realizável.

Platão, por sua vez, ancora dois aspectos de interesse para minha análise ao supor que a felicidade pode ser duradoura no tempo, na medida em que se separa dos prazeres mundanos aproximando-se à virtude, através da disciplina, sendo justamente a disciplina o segundo aspecto central no pensamento platônico.

Aristóteles continuou o labor de Sócrates e Platão, isto é, fazer da felicidade a meta de todas as ações humanas, no entanto, colocando-se em uma epistemologia oposta, pois acreditava que no mundo material acharíamos as chaves para sua consecução, levando-a assim para o âmbito cotidiano. Para Aristóteles, a *eudaimonia* era tanto uma ética (o desenvolvimento da virtude) quanto uma atividade, fiel a sua ideia do *propósito*. Propósito como *razão* de existir de tudo e todos, tanto em relação com uma vida vivida racionalmente como a uma vida com sentido. Em Aristóteles<sup>65</sup> o acréscimo da virtude é muito mais importante que a consecução do prazer, que, por sua vez, conseguir-se-ia com a felicidade, como consequência intrínseca do agir moral. Felicidade constituía o objetivo final da vida. No entanto, numa parte da obra de Aristóteles que chega até nós, ele se contradiz e coloca de novo a felicidade no âmbito do divino, próxima aos deuses e longe da humana materialidade.

Henrique Mazetti (2014, p. 55) faz um resumo claro, quando diz que a felicidade passou de ser compreendida, pela filosofia grega clássica, como uma questão do acaso e uma avaliação geral da vida a se definir como um projeto realizável. O autor diz que Platão é especialmente

---

<sup>65</sup> Segundo Le Breton (2009, p. 121) poderia ter sido Aristóteles o primeiro a evidenciar o papel ativo do indivíduo em relação às emoções que o acometem, isso, no entanto, contesta a leitura de McMahon (2007).

responsável por essa mudança, sendo que para ele a harmonia e o equilíbrio eram fundamentais na consecução desse projeto duradouro.

Para Sara Ahmed, Aristóteles seria representante da linha que compreende as emoções como cognição, uma vez que envolvem um julgamento, um juízo sobre os acontecimentos da vida. Descartes seguia essa linha cognitivista quando afirmava que as emoções não são *causadas* pelos objetos, mas pela apreciação que deles fazemos (AHMED, 2014), pela nossa atribuição de significado a respeito deles. Aprofundaremos nesse quesito quando entrarmos na antropologia das emoções.

Sempre na Grécia clássica, sendo a essa época e pensadores que devemos a crença, hoje totalmente vigente, da felicidade como um dos objetivos privilegiados da vida humana, duas escolas de pensamento derivadas dos grandes mestres (Sócrates, Platão e Aristóteles) se esforçaram em indicar o caminho para a consecução da felicidade. Os Epicuristas e os Estoicos, discípulos respectivamente de Epicuro e Zenão. Ambas as linhas de pensamento concordam, segundo McMahon (2007, p. 71), na exigência estrutural da rígida regulamentação do desejo, da limitação à sua mínima expressão; ainda que sua consecução ande caminhos avessos: “Enquanto para os epicuristas a vida feliz propiciaria a virtude, os estoicos acreditavam que a virtude possibilitava a felicidade” (VOLOTÃO, 2015, p. 30). Para os sofistas, ao contrário (WHITE apud MAZETTI, 2014, p. 55), a felicidade, sendo uma sensação passageira dependia da resolução dos desejos momentâneos.

Amanda Volotão diz que as duas escolas defendiam a universalidade da felicidade, e McMahon afirma que Epicuristas e os Estoicos acreditavam no humano controle do destino e da fortuna. Interessa-me também salientar a importância que Zenão deu às sensações, qualificando-as não só como fonte de toda experiência, mas como chafariz do mal ou do bem. Sua perspectiva não era muito otimista, as sensações para ele equivaliam a “um movimento irracional e nada natural do espírito [...] um impulso em excesso” (MCMAHOM, 2007, p. 72-73).

Veremos nas seções sobre felicidade na contemporaneidade e nas críticas que farei ao conceito de felicidade a partir da comunicação, como e quanto essas definições (universalidade, controle da vida humana pela domesticação das emoções) serão apropriadas e ressignificadas nos tempos do neoliberalismo; outras dessas definições praticamente desapareceram ou foram levadas a sua mínima expressão (felicidade como virtude, emoções como irracionais) na *sociedade do cansaço* (HAN, 2017).

Com a queda do império grego e a ascensão dos romanos, a reflexão filosófica ocidental sobre a felicidade tem uma nova mudança. Como sabido, felicidade na Roma antiga pode se resumir, grosso modo, em dois momentos, um, de todos os excessos (*Carpe diem*) e outro da simplicidade, da austeridade. “*Felicitas* implicava a presença de uma força revigorante, uma *dynamis* peculiar às plantas, às pessoas ou aos objetos, que se irradiava e podia ser absorvida pelos outros” (MCMAHON, 2007, p. 83-85). Felicidade nesse contexto está atrelada diretamente aos prazeres e poderes mundanos que são compreendidos como sinais de benevolência dos deuses. Ao mesmo tempo, e contraditoriamente, Horácio, um dos poetas romanos mais importantes (segundo MCMAHON, 2007), louva a vida simples e austera, o trabalho no campo – em conexão com a natureza – com dignidade e honra caladas.

### 2.2.2 *A felicidade segundo a lógica Cristã, Renascentista e Protestante*

Darrin McMahon (2007) afirma que com o cristianismo a felicidade, justificando o sofrimento terreno, anuncia o paraíso (*post mortem*) como lugar de todos os prazeres perfeitos, a recompensa futura da renúncia na vida presente. A marca mais significativa da lógica cristã é, assim, a promessa da redenção (da máxima felicidade) *através* do sofrimento. Isto comporta uma ruptura epistêmica com as anteriores acepções tanto gregas quanto romanas. Paradoxalmente, o sofrimento é justo o caminho à libertação e a felicidade é, de tal modo, resultado e consequência direta da dor (há que se recordar a ênfase judaica na libertação coletiva).

O historiador estadunidense identifica Santo Agostino (tanto antes como após a sua conversão ao cristianismo) como um dos pensadores mais preocupados pela busca da felicidade. Para Santo Agostinho (depois de sua conversão em 386), a felicidade humana é impossível, na medida em que constitui “o dom de Deus” a ser entregue a uns poucos escolhidos, só não hora da morte. Mais uma vez na história, a felicidade é colocada como algo impossível para os mortais; será Deus, na sua infinita sabedoria, quem determinará o destino feliz duns poucos e a maldição e destruição dos restantes. De novo, a humana existência está nas divinas mãos, perdendo o governo da própria vida, sendo desertores da felicidade por vontade própria (MCMAHON, 2007, p. 120).

A lógica cristã em sua condenação do corpo propõe a elevação da alma como meio de alcançar a felicidade, exiliando-se da carne e com isso do mundo. As práticas como o jejum,

que nos últimos anos o *New Age* se reapropriou, podem ser interpretadas como o intuito de se encontrar com o sagrado, disciplinando o corpo.

Tomás de Aquino oferece uma nova perspectiva para a felicidade quando argumenta que temos a possibilidade de gerar uma outra, não tão perfeita quanto aquela que nos espera no céu, aqui na terra: uma *felicidade imperfeita*. “Para são Tomas de Aquino a felicidade é um processo, uma transformação contínua, na qual alcançamos nosso potencial realizando-nos plenamente” (MCMAHON, 2007, p. 146). Impressiona a vigência dessa ideia, hoje exacerbada.

Uma palavra-chave que aparece tanto na lógica Aristotélica do *telos* quanto em Santo Agostino e em Tomas de Aquino é *contemplação*; seja como meio, seja como requisito para achar a *felicidade pura*, aquela que emana do aperfeiçoamento da razão. Nos nossos dias essa imagem está presente como ideal, por exemplo, na reflexão de Byung-Chul Han (2017) sobre a sociedade do desempenho<sup>66</sup>. Uma das questões políticas que o estudo da felicidade tem nos ensinado é o fato de que, tanto na sua teorização quanto na sua prática, a felicidade tem tido historicamente uma série de diferenças e limites no tocante à condição social dos atores envolvidos. Ou seja, tanto na Grécia clássica quanto na Roma antiga, tanto na origem cristã quanto na época medieval, foram os aristocratas os que tinham esse tempo e esse espaço para a *contemplação*, para a reflexão e a busca pela felicidade. Não parece muito diferente hoje, pois refletir é um privilégio e se perguntar pela felicidade – numa dimensão, pelo menos – é um luxo de quem tem a vida material resolvida.

Essas reflexões sobre a relação entre felicidade e vida material resolvida aparecem em McMahan (2007), quando com ironia se pergunta pela felicidade dos simples mortais na Idade Média; e em Birman (2010), quem sinaliza que a preocupação pela felicidade atinge as camadas médias e altas das nossas sociedades ocidentalizadas. Também constam em Miller (1997) na sua análise do nojo. Mas, já em 1975 estavam presentes em Norbert Elias (apud LE BRETON, 2009, p. 136), quando afirmava que o sentimento e a expressão das emoções se originam na estratificação social.

Não consigo nessa tese entrar na discussão sobre o *capital cultural* necessário para ler a realidade social, compreender as suas determinantes históricas, políticas e culturais; enxergar o mundo com complexidade e profundidade, nas suas contradições e *zonas cinzentas*. Associo o acesso a esse capital cultural com uma condição de privilégio – nem sempre direta ou imperiosa, mas sim majoritariamente – atrelada à capacidade aquisitiva.

---

<sup>66</sup> Aparece também nas reflexões que na Universidade de São Paulo (USP) vem realizando o professor Sigmar Malvezzi cujas pesquisas e produções, vinculam a psicologia com o mundo organizacional.

Mas, sigamos nosso percurso para chegarmos na época do Renascimento e com ele encarar mais uma vez o potencial de sermos felizes, que está em todos nós, trazendo alguns prazeres para a vida terrena. Colocando o homem no centro da criação, para se fazer à vontade porque “nada é mais maravilhoso do que o homem” (GIOVANNI PICO DELLA MIRANDOLA apud McMAHON, 2007, p. 159).

Norbert Elias (apud LE BRETON, 2009, p. 134) evidencia como com o Renascimento a *cultura afetiva* dos outrora guerreiros da nobreza belicosa transformados em cortesãos mudou drasticamente, passando de uma brutalidade e uma agressividade não contidas ao autocontrole que começa na aristocracia, transborda para burguesia para atingir posterior e progressivamente as classes populares. Presenciamos outro momento histórico que promoveu com força renovada a interiorização das emoções e o controle dos comportamentos exteriores do corpo; como sabido, a contemporaneidade extrapolou nessa disciplina corporal e emocional (VAZ, 2010; FRANÇA, 2010; ROCHA, 2013; VAZ; PORTUGAL, 2013).

Le Breton explica, da mão de Elias, como a monopolização da violência por parte do Estado, com o exército e a polícia, colaborou nesse processo, reprimindo a violência dos sujeitos e grupos (desqualificada, contida), apaziguando as relações sociais com a resolução judicial dos conflitos.

Outra argamassa que me interessa diz respeito ao impulso que a medicina renascentista (especialmente no século XVI) dá à compreensão das emoções como *doenças*, e, em consequência, suscetíveis de serem *curadas*. Segundo McMahon (2007), evidencia-se uma leitura da felicidade como capaz de ser induzida, isto é, a utopia humanizada do Renascimento, visando superar as dificuldades reais da vida<sup>67</sup>.

Posteriormente, com o protestantismo a felicidade e a prosperidade terrenas viraram sinais da salvação iminente, o novo cristão é alegre e foge da tristeza como do demônio (MCMAHON, 2007, p. 188). Ao protestantismo devo em parte a existência das minhas questões e a essência mesma desta pesquisa, porque com ele a felicidade alcança o trabalho e se coloca nas pequenas coisas as quais todas e todos têm acesso, universalizando-a. O protestantismo de Lutero ostenta também o mérito de nos libertar do pecado e da culpa pela absolvição da fé, e como se isso não fosse suficiente, devemos-lhe, uma nova onda de responsabilização do sujeito e de sua consciência, chamada de *autoconhecimento* (MCMAHON, 2007).

---

<sup>67</sup> São amplas as discussões de Vaz (1999, 2010, 2013) a respeito da relação entre saúde e felicidade nas críticas do autor à razão farmacêutica.

Outra mudança importante no conceito é atribuída pelo historiador estadunidense ao filósofo inglês John Locke, quem, baseado na ideia de um deus benevolente, articula bons sentimentos ao bem, para ele ser bom significava se sentir bem. A felicidade ganhava novos contornos como uma boa sensação, e o prazer como um direito atrelado à existência (MAZETTI, 2014, p. 60). Paralelamente sua ideia da *tábua rasa*, como sabido, aprofundava a erosão do pecado.

Darrin McMahon (2007) articulando as ideias que formularam Locke, Thomas Hobbes e Nietzsche, afirma que no momento em que o ocidente jaz sem Deus, a busca pela felicidade jaz sem fim, sem final possível; pela via da *inquietação* que nos movimenta sempre a desejar mais e pela condição imprescindível da *liberdade*. Continuemos nosso caminho pelo conceito objetivando aproximarmos ao nosso tempo e às contemporâneas compreensões.

### 2.2.3 Aproximação à felicidade para iluministas e românticos

Já no século XVII a vinculação entre prazer e felicidade, sua universalização e democratização (ao se pensar como *direito* de todas e todos)<sup>68</sup>, a relação com o corpo (tendo como consequência a sua individualização) e o distanciamento da virtude, traziam o conceito de felicidade para mais perto da compreensão moderna (MAZETTI, 2014).

O empirismo legitima as sensações e permite que a experiência, mesmo que momentânea e fragmentada, da felicidade como sentimento seja validada. O ímpeto iluminista torna a busca pela felicidade um direito igualitário, ao alcance de todos, e o romantismo reposiciona a importância das emoções interiores e abre terreno para a felicidade ser interpretada como bem-estar subjetivo (MAZETTI, 2014, p. 61).

Além do protestantismo, minha pesquisa está em dívida com a mudança que o conceito de prazer viveu nos séculos XVIII e XIX, alteração exibida especialmente no hedonismo quantitativo de Bentham<sup>69</sup>, que fez possível a medição da felicidade, entanto conspicuamente sensória; como explicam Mazetti (2014) e Davies (2015), quanto mais prazer – em maior

<sup>68</sup> Possivelmente na pesquisa sobre felicidade três dos documentos mais amplamente citados, como fundantes da democratização da felicidade são, a Declaração dos Direitos do Homem e a Constituição Francesa de junho de 1793 (com os ideais da revolução francesa: igualdade, liberdade, fraternidade), tanto quanto a Declaração de Independência dos Estados Unidos de 1776. Neste último a busca pela felicidade é colocada do lado da vida e da liberdade, como direito inalienável.

<sup>69</sup> Para uma caracterização da sua vida e interesses, quanto das consequências da suas reflexões e produções, recomendo o primeiro capítulo do texto de Davies (2015).

duração e maior intensidade – maior a felicidade. Enfatiza-se assim o corpo, a busca desse prazer e a evasão do seu oposto. Esse “hedonismo foi indubitavelmente a marca distintiva da modernidade” (BIRMAN, 2010, p. 31). A felicidade contrai assim uma dimensão corporal, orgânica, sensorial e sua satisfação obtém um calibre novo do imediato e abrangente, que vai acompanhá-la até o presente e com a qual pugnarei na seção seguinte, ao mostrar minha apropriação do conceito de felicidade. Mas, sigamos acompanhando as mudanças desse conceito com os iluministas e românticos.

Com Rousseau no Romantismo a felicidade adquire o selo do subjetivismo e a sua condição de *emoção*. Segundo McMahon (2007, p. 251), a ideia de buscar-se a si mesmo, de encontrar e restaurar a pureza perdida são preocupações de Rousseau ao longo da sua vida toda; e me parecem a ancestral do que hoje conhecemos como *autenticidade*. “Uma associação entre felicidade e psiquismo que só se potencializaria com a ascensão das teorias freudianas” (MAZETTI 2014, p. 64). Esse antecedente explica, parcialmente, o uso generalizado nas pesquisas acadêmicas, a partir da psicologia, do conceito de bem-estar subjetivo, presente com força ainda hoje, tal como se mostrou no Estado da Arte. Produto dessa amalgamação (Bentham+Rousseau+Freud), imprime-se um carimbo indelével na compreensão e na medição da felicidade: o que é felicidade para *um* ser humano não necessariamente o será para *outro*.

Essa discussão do subjetivismo, desse indivíduo convertido em deus, que acontece na alvorada da cultura do consumo e se agrava progressivamente com sua assimilação, lembramos da associação estrutural entre três fatores: a noção de progresso; o controle da natureza e as humanas questões que as novas ciências estavam permitindo; e o consumismo. Birman (2010) o resume, o iluminismo articula poder, política e ciência.

Como consequência dessa individualização da felicidade, que como sabemos, com o tempo só se ampliará e aprofundará, questiona-se a sua relação com a moralidade (MAZETTI, 2014). Será Kant quem estabelecerá – em um modernismo extravagante – que se pode ser feliz fazendo o mal ou ser miserável sendo do bem (vivendo virtuosamente); dito com outras palavras, bem-estar (compreendido aqui como prazer) e felicidade (se sentir bem) nos termos kantianos, nem sempre, nem necessariamente, andam juntos.

A ideia de ser feliz fazendo o mal é um reconhecimento da violência humana até então bastante apagada, ou pelo menos camuflada. Essa humana maledicência é expressa como sabemos, não só com total liberdade, mas com vanglória, nos corpos dos iluministas: Julien

Offray de La Mettrie, Giacomo Casanova e Donatien Alphonse François de Sade, conhecido como Marquês de Sade<sup>70</sup>; e será retomada muitos anos depois por Friedrich Nietzsche.

Após compreender de modo geral a história do conceito de *felicidade* em alguns momentos específicos do chamado ocidente do globo, berço de noções que foram expandidas e promovidas para conquistar mentes, corpos e corações, instaurando-se como herança que chega com maior ou menor vigência até nossos dias. Depois dessa compreensão geral, dizia, precisei elucidar também de maneira genérica, como as ciências sociais têm se apropriado teoricamente das *emoções*, por isso na seção seguinte tento sintetizar os principais olhares com os quais a psicologia, a sociologia e a antropologia têm definido as emoções. Esse trânsito é a antecâmara (teórico-epistemológica) da definição de *felicidade no trabalho* que utilizo nesta tese. Em cada sala desse andamento sinalizo os pressupostos que cada disciplina lega, seja em epistemologia, ou em teoria, a este estudo; demarco também com quais pressuposições discordo.

Interessa-me especificamente a leitura política das emoções, seu papel na construção das subjetividades contemporâneas, do coletivo e da relação entre eles.

### 2.3 As emoções nas ciências sociais: compreendendo os precedentes

Nas ciências sociais em geral, *grosso modo*, podemos dizer que as emoções têm sido estudadas a partir de duas perspectivas, uma que as vincula com o corpo e outra com a cognição (AHMED, 2015). A primeira vertente é herdeira de autores clássicos como René Descartes e David Hume, passando por Jeremy Bentham até William James (AHMED, 2015; DAVIES, 2015); para ela, em resumo: a emoção é o que o corpo sente, sentimos medo porque temos resposta galvânica da pele, tristeza porque choramos etc.

Sara Ahmed reflete criticamente sobre como o pensamento evolucionista tem sido crucial à maneira pela qual compreendemos as emoções, pois elas têm sido narradas como um signo da “nossa” pré-história, e ao modo pelo qual o primitivo persiste no presente. O modelo darwiniano das emoções sugere que elas estão, diz a autora, não só “embaixo”, mas, “atrás” do homem/humano, como signo de um tempo antigo e mais primitivo (AHMED, 2015, p. 23, tradução nossa).

---

<sup>70</sup> Mais amplas explicações das particulares ideias de cada um deles em McMahon (2007), seção “A máquina da felicidade”.

A segunda vertente explica a emoção como um processo de julgamento, nasce, como comentado na seção anterior, na filosofia com Aristóteles, passando por Jean-Paul Sartre até Robert C. Solomon; cruza a antropologia desde Marcel Mauss até David Le Breton, para chegar aos nossos dias com teóricas como Elizabeth V. Spelman e Martha Nussbaum (REZENDE; COELHO, 2010).

A primeira perspectiva é criticada por todas e todos os autores que incluem em diversos graus os componentes cognitivos, sociais, culturais e políticos na abrangência da constituição, desenvolvimento e controle das emoções na contemporaneidade (KEMPER, 1978<sup>71</sup>; HOCHSCHILD, 1983; ROSALDO, 1984; ABU-LUGHOD; LUTZ, 1990; COLLINS, 1990; WHITE, 1993; MILLER, 1997; KATZ, 1999; WILLIAMS, 2001; REZENDE; COELHO, 2010; AHMED, 2015<sup>72</sup>).

Como veremos nessa tese, alguns autores e autoras, na dependência de suas disciplinas, linhas teóricas de pertença, bem como do momento e da geografia nos quais se produzem suas escritas; se interessam pela expressão – *obrigatória* – das emoções como construções coletivas que ao mesmo tempo dão conta dessas coletividades (DURKHEIM, 2000<sup>73</sup>, MAUSS, 1999). Outros relacionam as emoções com o controle moral que produz hierarquias (MILLER, 1997)<sup>74</sup>, há quem as defina como a interpretação dos significados atribuídos pelos indivíduos a circunstâncias inscritas em contextos sociais (LE BRETON, 2009; ILLOUZ, 2011), e quem aspira à sua mudança olhando para o futuro com otimismo coletivista (MAFFESOLI, 2009). Outras autoras, se importando mais por aquilo que as emoções fazem – *aquilo que orientam* –, refletem sobre sua dimensão relacional (AHMED, 2015).

Temos também a perspectiva que articula no corpo avaliação e motivação, pensamento e afeto, compreendendo este último como sendo de natureza volátil, transitória e contextual, como uma energia interna que nos impele a agir (ILLOUZ, 2011, p. 9).

Existe ao mesmo tempo uma aproximação que, sem descartar componentes da biologia, prioriza o cultural, as normas sociais vigentes, a construção de crenças; preocupando-se com o papel das emoções na vida pública, especialmente no exercício do direito, da legislação e das políticas públicas. Esta aproximação adiciona à perspectiva moralista os critérios de

---

<sup>71</sup> Todas as citações indiretas provêm de Ahmed, 2015, p. 32.

<sup>72</sup> Ainda essa última autora argumenta que “as emoções envolvem a materialização dos corpos, e em consequência, mostram a instabilidade ‘do biológico’ e ‘do cultural’ como maneiras de entender o corpo” (AHMED, 2015, p. 29, tradução nossa).

<sup>73</sup> Tentando compreender a natureza da vida religiosa o autor estuda os Warramunga na Austrália, em uma obra clássica da sociologia, amplamente conhecida e publicada originalmente em 1912.

<sup>74</sup> Essa ideia é apropriada depois por Nussbaum, 2006, Illouz, 2011 e Ahmed, 2015.

razoabilidade/verdade e explica, através da vulnerabilidade humana, uma boa parte do nosso agir emocional sobre os objetos de nosso mundo, sejamos ou não conscientes disso (NUSSBAUM, 2006). Para algumas e alguns desses autores as emoções têm um componente inconsciente (NUSSBAUM, 2006; LE BRETON, 2009); e para outros pré-reflexivo ou semiconsciente (ILLOUZ, 2011).

Apesar dessas diferentes aproximações, todos e todas as teóricas aqui citadas parecem concordar sobre a base sociocultural das emoções<sup>75</sup>, em detrimento da perspectiva biológica. É à dita corrente de pensamento que esta tese se adere, especialmente por considerar que as emoções são uma construção sociocultural e por isso estruturalmente relacional, vincular; criada através da linguagem, dos sentidos socialmente compartilhados, possibilitados ou restritos, permitidos ou negados, isto é, a comunicação inserida em contextos político-sociais.

É importante sinalizar que o estudo das emoções foi retomado com renovadas forças nas ciências sociais na década de 1990, esse processo é conhecido como “a virada emocional”, “*the affective turn*”<sup>76</sup> o “*el giro emocional*”<sup>77</sup>.

### 2.3.1 Abordagens das emoções a partir da Psicologia

Seria impossível tentar abarcar aqui as diversas teorias e sistemas que, a partir da psicologia, têm abordado as emoções, na medida em que essa empreitada seria em si mesma, uma tese de doutoramento – ou várias. Nessa seção, sem entrar em teorias específicas, argumento quais têm sido as abordagens gerais das emoções desde o campo disciplinar “psi”.

A psicologia que podemos chamar de tradicional ou *mainstream* (BELLI; ÍÑIGUEZ-RUEDA, 2008) compreendeu e estudou as emoções – maiormente – desde o ponto de vista da biologia, por um lado, e a partir da interioridade individual, por outro. Essas epistemologias argumentam que as emoções são parte de nossa genética humana, qualidades essenciais divididas pelos seres humanos. As emoções se convertem assim em propriedade dos sujeitos,

---

<sup>75</sup> Não corresponde nessas linhas adentrar as diferenças específicas de cada teoria sobre o peso da cultura como imposição que sujeita ou processo que edifica ou quanto alguns desses autores e autoras aderem, em parte, a perspectiva biológica, empirista ou liberal ou a uma conceituação mais individualista da emoção. Considero necessário, no entanto, ter presente essas diferenças epistêmicas, na medida em que limitam tanto o diálogo entre autores quanto as possíveis contribuições à minha pesquisa empírica.

<sup>76</sup> Sara Ahmed (2015, p. 2015) afirma que foi Anu Koivunen a primeira pessoa de quem ela escutou a expressão, na conferência de “Affective Encounters”, em Turku, na Finlândia, em setembro de 2001.

<sup>77</sup> Cabe a nós reconhecer que tanto os estudos decoloniais quanto o feminismo fizeram, respetivamente, uma crítica estrutural aos dualismos mente-corpo, razão-paixão e têm uma longa (e anterior) história de reflexões sobre a relação mulher-corpo-emoções (CVETKOVICH, 2012 apud AHMED, 2015, p. 206).

sendo colocadas no interior deles; a antropóloga britânico-australiana chama isso de *pretensão de interioridade* e também de *privatização das emoções* (AHMED, 2015, p. 13-31). Interioridade que com a psicologia construiu e naturalizou a ideia das emoções como componentes que vão de dentro do corpo individual para fora.

Legatária dessa vertente é a linha chamada de “etnopsicologia ocidental moderna” (REZENDE; COELHO, 2010, p. 20) que explica a vida afetiva a partir da perspectiva orgânica como resultado de processos psico-biológicos e, portanto, universais. Na medida em que as emoções são consideradas internas, uma parte da sua reflexão e pesquisa tem se centrado na expressão dessas emoções. As chamadas neurociências podem ser colocadas nessa categorização.

Como sabemos, essas perspectivas teóricas têm criado o caminho para o desenvolvimento de uma série de tecnologias que, nas palavras de William Davies (2015), avaliam os impactos de todo e qualquer comportamento no corpo e na mente; seja o sono – em todos seus detalhes –, a quantidade de passos, o batimento cardíaco; todos guardam explicações potenciais para compreender a relação entre corpo e emoção. O autor leva as discussões de Illouz (2011) ao plano específico da neurociência e seus desenvolvimentos para falar da economia da felicidade. Para efeitos desta pesquisa é interessante pensar que essas tecnologias fizeram com que as emoções subjetivas passaram a ser mensuradas objetivamente.

Coerente com a perspectiva biológica, tem se pensado que as emoções cumprem uma função de adaptação (MILLER, 1997, p. 10). Por isto hoje, na Universidade de Porto em Portugal, o SexLab, coordenado pelo Professor Erick Janssen do Instituto Kinsey (Indiana University), mede a resposta fisiológica genital de homens e mulheres ante estímulos eróticos.<sup>78</sup>

Nos nossos dias subsistem antigas separações feitas pela psicologia entre emoções primárias (ou básicas) e secundárias, assim como a tipologia de emoções positivas e negativas. Segundo Sara Ahmed, essa hierarquia das emoções é possível na medida em que repete a hierarquia clássica entre razão e emoção, assim, umas emoções são sublimes e elevadas, enquanto outras são inferiores e signo de fragilidade (AHMED, 2015, p. 3)<sup>79</sup>. A autora dirá também que em um terceiro nível dessas hierarquias são colocados os sujeitos que experimentam determinadas emoções.

<sup>78</sup> Disponível em: <https://www.fpce.up.pt/sexlab/sobre.html>. Acesso em: 22 nov. 2020.

<sup>79</sup> Ian William Miller no seu texto de 1997 oferece algumas críticas a referências como essas: três livros de Johnson and Oatley, *The Language of Emotions; Basic Emotions, Rationality e Folk Theory*; um texto de Ekman: “An Argument for Basic Emotions”; outro de Ortony e Turner, “What’s Basic about Basic Emotions?” e finalmente “Human Emotions” de Izard.

Ao criticar o essencialismo dessa linha da psicologia adotado pela antropologia das emoções, Abu-Lughod e Lutz (2009, p. 101) fazem um resumo bastante completo mencionando que as emoções são internas, irracionais e naturais (orgânicas, biológicas) e, em consequência, processos universais, para a psicologia *mainstream*.

Em outro ponto de vista da psicologia, considera-se também que os sentimentos produzem reações corporais, o que permite pensar que as emoções acontecem de maneira independente da vontade do sujeito (REZENDE; COELHO, 2010, p. 22-23), nesse entendimento transparece o aporte da psicanálise.

Concordo com Eva Illouz (2011), quando afirma que no começo do século passado, nos Estados Unidos e a partir da influência da psicanálise, cria-se um novo estilo afetivo, que ela nomeou de *estilo terapêutico, cultura terapêutica*<sup>80</sup>, ou ainda *estilo afetivo terapêutico*, no qual a preocupação pela vida afetiva – sua origem, suas formas e sua gestão – é central.

Illouz assevera que essa proposta teórica entrou na vida cotidiana dominando o cenário central de século XX nos Estados Unidos e fazendo profundas transformações nos símbolos de identidade (eu, nós, eu-outros). Não por acaso tem sido chamado *o século da psicologia*, na medida em que dita disciplina *colonizou o mundo da vida* e nos ofereceu uma quantidade de conceitos que viraram parte corriqueira do *vocabulário coletivo* (SMITH, 1997; WARD, 2002; e ROSE, 2008 apud FREIRE-FILHO, 2013 p. 38-39).

No entanto, essa lógica “psi” geral pode se pensar em momentos diferentes e tendo características particulares em cada um, seguindo a proposta de Vaz e Portugal (2013) temos a *terapêutica analítica* (psicanálise), a *terapêutica de comprometimento* (cognitivo-comportamental), e a *terapêutica farmacêutica*.

No primeiro caso, para a psicanálise, como sabido, as emoções são interiores e subjetivas, mas, desenvolvidas no sujeito em função dos vínculos afetivos. A felicidade seria um impossível, na medida em que o sujeito deve lidar com as limitações culturais e pessoais ao seu *princípio do prazer*. A psicanálise abordou também a psicologia das multidões (FREUD, 1921) e propôs a ideia da emoção como uma questão que o indivíduo adotaria do grupo, fosse pela introjeção, ou, especialmente, pela identificação<sup>81</sup>. Nessa ótica, em geral, a expressão dos sentimentos seria o processo regrado por prescrições sociais. As emoções em grupo seriam

---

<sup>80</sup> O termo foi formulado por Rieff em 1966 (apud VAZ, 2010), vide *The Triumph of the therapeutic: Uses of Faith after Freud*.

<sup>81</sup> Há que se recordar o clássico *Psicologia das Multidões e Análise do Eu*, de Sigmund Freud de 1921, e nele as suas sérias críticas às ideias de alma coletiva e contágio propostas por Le Bon e à noção de imitação proposta por Mc Dougall. Ahmed (2015) recomenda um resumo desse clássico em Blackburn e Walkerdine, 2002.

aumentadas pelo anonimato e os sujeitos em coletivo seriam especialmente irracionais e volúveis à vontade coletiva, pela via da identificação com a figura de um líder.

Na segunda linha, a *terapêutica de comprometimento*, que procura ajustar o sujeito as normas sociais (VAZ; PORTUGAL, 2013), podemos incluir aquela que tem entendido e estudado as emoções como atitudes, tanto a referida *psicologia positiva* como a perspectiva da *inteligência emocional* podem ser tipificadas nessa classificação. Daniel Goleman (1995) teoriza na chamada *inteligência emocional* sobre as emoções pensadas como ferramentas que podem ser usadas pelos sujeitos para a administração e melhoramento da carreira e do projeto da vida (AHMED, 2015, p. 3).

Esse enfoque da psicologia e especialmente os desenvolvimentos e desdobramentos dela têm se limitado a uma abordagem simplória ou superficial, que se aproxima do senso comum sistematizado. Tendo ao mesmo tempo sua inserção na produção de conselhos massivos, genéricos e desproporcionados, do tipo receituário, seja de autoajuda, superação pessoal, gestão<sup>82</sup>, aconselhamento ou *coaching*<sup>83</sup>. Mas também e notadamente a apropriação dos conceitos, dos pressupostos e das práticas dessas psicoterapêuticas de *comprometimento* e *farmacêutica* tem banalizado a própria psicologia, perdendo a riqueza de enfrentar ao sujeito consigo mesmo, com seus medos, suas dúvidas e inseguranças, confrontá-lo com sua história, seu passado, seus pensamentos e ações.

Segundo nossa epistemologia, o problema empírico e, como veremos nas linhas a seguir, também e sobretudo, o problema político dizem respeito a quanto essa construção tem se incorporado na vida cotidiana das pessoas, naturalizando-se e abrangendo todos os âmbitos dela. Ao mesmo tempo que nega os processos de fabricação e cultivo neles envolvidos, pois essa centralidade das emoções consente “o amesquinamento dos horizontes ético e político quanto por promover o embrutecimento de nossas opções existenciais” (FREIRE-FILHO, 2010, p. 23); limitando-nos ao *management* do eu<sup>84</sup>.

---

<sup>82</sup> Não por acaso Boltanski e Chiapello (2002), Ehrenberg (2010), Gaulejac (2017) e Byung-Chul (2017) falam em *cultura da gestão empresarial*, do *management*; do *ganhe*; *sociedade da gestão* e *gerencial*, do *desempenho* e do *cansaço*; respectivamente.

<sup>83</sup> Vide as propostas de Rafael Santandreu em seu livro *Os olhos da felicidade* e em seus vídeos sobre os mais diversos temas da vida cotidiana. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=crTB\\_Jhd-ws&list=PLhkHcc7EKtBYwpZIOv050XSJQImIHStMJ&index=2](https://www.youtube.com/watch?v=crTB_Jhd-ws&list=PLhkHcc7EKtBYwpZIOv050XSJQImIHStMJ&index=2). Acesso em: 25 set. 2018.

<sup>84</sup> Lembrando que “[e]timologicamente *managment* (= gerenciamento) vem do *manège* (= equitação), lugar em que se criam os cavalos e no qual se aprende a montá-los” (GAULEJAC, 2017, p. 52). Curiosamente o conceito de *performance* no seu desenvolvimento, também teve um vínculo com a família dos equinos (FREIRE FILHO; COELHO, 2011), sugiro esse texto para quem tiver interesse em uma reflexão sobre o conceito, algumas das suas andanças e usos atuais.

### 2.3.2 *As emoções na perspectiva sociológica*

Concordo com Eva Illouz (2011, p. 8-9), quando ela afirma que os afetos estiverem no foco da sociologia já nas suas origens: “as descrições sociológicas canônicas da modernidade contêm, se não uma teoria completa dos afetos, pelo menos numerosas referências a eles: angústia, amor, rivalidade, indiferença, culpa”.

O estudo das emoções na sociologia, cujas ideias centrais têm dentre seus primeiros artesãos Émile Durkheim e Marcel Mauss, faz uma crítica as compressões que colocaram na fisiologia a origem das emoções; como é sabido o nascimento da sociologia pressupõe a diferenciação e o distanciamento da psicologia.

Falando em artesãos da sociologia, Max Weber e Georg Simmel focaram também na afetividade nas suas análises, seja na relação entre angústia e atividade do empresário capitalista (WEBER, 2004), no primeiro; seja na apreciação da frieza e indiferença do *blasé* que percorre as cidades no caso do segundo (SIMMEL, 1979).

Émile Durkheim (2000, p. 428), coerente com seu determinismo sociológico, considera que os sentimentos são estritamente regulados pela etiqueta, ou seja, eles são uma *construção social*, coletiva, que ao mesmo tempo *dá conta dessa coletividade*. Para ele o sentimento não reside no indivíduo senão na coletividade; sendo precisamente ela quem torna a sua expressão *obrigatória* e longe de toda *espontaneidade* constrói o *costume*, como um dever imposto pelo grupo. Assim, Durkheim aborda a emoção como fazendo parte da pressão moral, da construção e da pertença aos coletivos e a sociedade. Um assunto chave no estudo sociológico das emoções é justamente a coesão social, presente no contemporâneo com Zygmunt Bauman, Vincent de Gaulejac, Alain Ehrenberg, Christian Laval, vigorando também na obra de renomadas teóricas como Sara Ahmed, Eva Illouz e de novas vozes sul-americanas como Leticia Arizaga e Dainel Fridman.

Marcel Mauss, estudando a saudação pelas lágrimas – seguindo os passos de seu tio, também nas primeiras décadas do século passado, observou as chamadas tribos australianas –, concorda com os argumentos da construção social, coletiva e moral dos sentimentos e com sua expressão obrigatória, não espontânea. Adiciona, no entanto, um ingrediente, conceituando a emoção e sua expressão como um signo, uma simbologia, uma linguagem, um significado, no qual, segundo ele, reside sua eficácia. Esse aporte de Mauss à compreensão social das emoções é sentidamente importante para a comunicação e para minha pesquisa.

Durkheim, ainda se distanciando da psicologia, continua no que Ahmed chama de enfoque de “fora para dentro”, isto é, tanto a compreensão “psi” quanto a nascente sociologia do início do século passado acreditaram na existência – objetiva – de uma separação entre “eu e nós” “indivíduo e sociedade”; “dentro e fora”.

Sara Ahmed<sup>85</sup>, cujas abordagens sociológicas não seriam a sua característica mais distintiva – pois ela se define especialmente como feminista e trabalha de maneira independente na linha dos estudos *queer* e de raça –, tem tributado amplamente ao estudo geral das emoções e específico da felicidade.

Justamente, uma das contribuições da autora, a partir da sua opção política, diz respeito ao lugar no qual a emoção se cria. Para a cientista britânica-australiana as emoções não estão nos sujeitos individuais, nem nos objetos, e tampouco no social (AHMED, 2015, p. 27), para ela a emoção nasce no *contato* entre sujeitos e objetos. As emoções “produzem as superfícies e limites que fazem possível que o individual e o social sejam delineados como se fossem objetos” (AHMED, 2015, p. 34-35, tradução nossa).

Essa construção teórica é relevante, uma vez que torna possível a des-ontologização e des-psicologização das emoções. Adicionalmente, também reduz a disputa entre indivíduo e sociedade; pois para ela a cultura aparece como pré-requisito indispensável, o que chama de *antecedentes culturais*, que permitem ter um quadro de sentidos, criar significados compartilhados, para definir, por exemplo, o que é nojento (AHMED, 2015, p. 13).

Na sua preocupação epistêmica e política por aquilo que as emoções *fazem*, a autora oferece duas chaves de leitura fundamentais, as emoções *orientam*, são intencionais, versam *sobre* algo, as emoções envolvem uma posição ante o mundo, um lugar no qual nos colocamos para apreender o mundo (AHMED, 2015, p. 28). Não existem objetos ou sujeitos estruturalmente temíveis, nojentos ou perigosos, objetos e sujeitos são construídos como tais *para* alguém. É essa intencionalidade, essa orientação, que explica *sobre* que objeto(s) se criam emoções características em encontros peculiares, *para* sujeitos específicos e em determinados contextos sociopolíticos.

Por outro lado, Ahmed (2015, p. 31-36, tradução nossa) argumenta que os objetos da emoção *circulam*, fala por isso de uma *economia afetiva*, uma economia de acumulação de valor, na qual os objetos das emoções se movimentam, mas, também se colam, são retidos, detidos. A autora afirma que isso torna possível pensar na *socialidade das emoções*, visto que elas são *sobre* vínculos, *sobre* o que nos atrela a isto ou aquilo; mas também sobre o que nos

---

<sup>85</sup> Disponível em: <https://www.sarahahmed.com/bio-cv>. Acesso em: 12 nov. 2019.

aproxima ou afasta, por isso as emoções são relacionais. O que mexe conosco, faz-nos sentir, movimenta-nos; ao mesmo tempo nos coloca no nosso lar. Não existe, portanto, separação entre o local e a emoção.

Isto posto, além de a emoção orientar *sobre* algo *para* alguém, ao mesmo tempo que o contato cria a emoção gera – performativamente – o objeto e o sujeito. Podemos dizer, segundo Ahmed, que a emoção tem um papel importante na criação da subjetividade: “os objetos da emoção adotam formas como efeito da circulação” (AHMED, 2015, p. 36, tradução nossa); emoção, sujeito e objeto são assim consequência do *contato*.

Outro âmbito de reflexão interessante iluminado por Ahmed, é a relação entre ser e sentir, a autora usa um exemplo muito simples da emoção do asco para explicar: “experimento nojo por ele, eu *sinto* nojo, ele *é* nojento, eu *sou* fresca” (AHMED, 2015, p. 137, tradução nossa), se nós, várias pessoas, sentimos nojo dele, nós *somos* frescas. A emoção funciona para aliar a pessoa ao coletivo, no momento mesmo em que ela aparece, isto é, *eu-nós*<sup>86</sup>.

A autora também reflete quanto à cognição, articulando julgamento, emoção e ação. Distanciando-se das linhas teóricas que outorgaram a cognição um momento prévio à emoção e daquelas que compreendiam a ação como consequência de ambos; afirma que as emoções são pensamento e são ações. Discordo dessa compreensão, porque entre pensamento, emoção e ação não concebo identidade e sim articulação.

Em decorrência das suas preocupações de ordem político-social, seguindo Marx, Ahmed explica que os procedimentos pelos quais são construídas socialmente as emoções são ativamente embaciados: “o que se apaga são os processos de produção ou ‘manufatura’ das emoções” (AHMED, 2015, p. 37, tradução nossa).

As contribuições de outras sociólogas e sociólogos contemporâneos (principalmente europeus) como Zygmunt Bauman, Vincent de Gaulejac, Alain Ehrenberg, Christian Laval, e Eva Illouz têm sido incorporadas ao longo desta tese, seja porque abordam diretamente a temática das emoções (BAUMAN, 1998; ILLOUZ, 2011), ou porque suas elaborações têm me ajudado a compreender a contemporaneidade (BAUMAN, 1998; EHRENBURG, 2010; DARDOT; LAVAL, 2015, 2016; GAULEJAC, 2017) em seu estatuto afetivo-subjetivo-coletivo.

Saindo das contribuições da sociologia vindas da Europa, em América Latina o estudo social das emoções, segundo Adrián Scribano (2016), acontece também no final dos anos 1990

---

<sup>86</sup> A ideia de Ahmed (2015) sobre as fronteiras como sendo construídas pelas emoções, aparece de outra maneira em Rezende e Coelho (2010), na relação entre experiência emocional e identidade coletiva as autoras refletem sobre a construção da saudade como uma característica (suposta) típica da identidade brasileira, da brasilidade.

– fazendo parte da “virada emocional” –, tendo a sociologia, a antropologia e a filosofia como algumas das disciplinas que começaram a produzir artigos, investigações e a criar grupos de pesquisa. A experiência brasileira se insere nessa cronologia, que, articulando sociologia e antropologia desponta nos anos 2000 com processos de institucionalização, como os anotados por Rezende e Coelho (2010, p. 16):

Entre as iniciativas institucionais pioneiras, podemos destacar a criação, em 2002, da *Revista Brasileira de Sociologia das Emoções*, revista virtual editada por Mauro Koury (Universidade Federal de Paraíba – UFPB). Outras formas de institucionalização são a realização de grupos de trabalho nas principais reuniões científicas, entre elas a Reunião de Antropologia do Mercosul (RAM) e a Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Ciências Sociais (Anpocs), e a criação de núcleos de pesquisa.

Apenas cinco anos depois, em 2007, a Associação Latino-americana de Sociologia (ALAS) criava o Grupo de Trabalho denominado “Sociología de los Cuerpos y las Emociones (GT26)”<sup>87</sup>. Hoje, além das articulações regionais existem grupos consolidados de pesquisa em Argentina, Brasil, Chile, México e Uruguai (SCRIBANO, 2016, p. 162)<sup>88</sup>. Aos olhos do pesquisador argentino as análises sobre corpo e emoções na América Latina (note-se a articulação explícita das emoções com o corpo) têm se realizado em forma de processo dialético, tensional e helicoidal, abandonando toda abordagem empirista e funcionalista (o autor diz objetivista) na procura de autonomia e heterodoxia (SCRIBANO, 2016, p. 164).

Feito este pequeno parêntese histórico para as pesquisadoras e pesquisadores que possam se interessar pela linha do Corpo/Emoções (C/E) latino-americana, zela aqui colocar uma reflexão teórico-metodológica de Scribano (2012) no que concerne às fronteiras, e que parece frutífera para nos aproximarmos de uma maneira mais complexa, em alguma medida spinoziana, da relação entre emoções subjetivas individuais e coletivas. O autor argumenta que a sociologia pode trabalhar sobre os C/E, sem separar esses âmbitos de conhecimento e utiliza para tanto os conceitos de *corpo indivíduo*, *corpo subjetivo* e *corpo social*.

<sup>87</sup> Note-se que, no GT da ALAS figuram como seus fundadores e também como coordenadores através dos anos alguns dos pesquisadores e pesquisadoras brasileiras.

<sup>88</sup> A partir da experiência na coordenação desse GT o sociólogo argentino sistematiza – advertindo que não tem pretensão de generalidade nem de exaustividade na sua síntese – que os autores de referência nas elaborações latino-americanas apresentadas na ALAS entre os anos 2007-2015, são: “Foucault, Bourdieu, Giddens, Simmel, Elias, Gofman, Fraser, Butler, Espósito, Agamben, Csordas, Ingold, Turner, Kemper, Illouz, Sche y Hochschild” (SCRIBANO, 2016, p. 162). Faz também um resumo das principais temáticas que têm sido abordadas nessas produções; disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/122/12249087012.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2020. Pode se consultar também <http://cuerposyemociones2009.blogspot.com>. Acesso em: 12 ago. 2020.

O corpo indivíduo é uma construção elaborada filogeneticamente que indica os lugares e processos fisio-sociais pelos quais a percepção naturalizada do entorno conecta-se com o corpo subjetivo. O corpo subjetivo é a autopercepção do indivíduo como espaço de percepção do contexto e do entorno enquanto “locus” da sensação vital enraizada na experiência de um “eu” como centro de gravitação de suas práticas. O corpo social consiste nas estruturas sociais incorporadas que vetorizam ao corpo individual e subjetivo em relação a suas conexões na vida-vivida-com-outros e para-outros (SCRIBANO, 2012, p. 101, tradução nossa).

A meu ver, essa argumentação articula as dimensões orgânica, biológica, subjetiva, social e, portanto, cultural das emoções; contribuindo com a des-psicologização e a des-ontologização das emoções como aproximação central, no mesmo sentido que Sara Ahmed, como acima explicado; abandonando os clássicos paradigmas que criaram uma separação entre o corpo e suas emoções, entre a razão e a emoção, tanto quanto afastaram – analítica e empiricamente – o sujeito de seu entorno e dos outros. O sociólogo argentino prega por uma relação de proximidade/distanciamento, separação/união, possibilidade/impossibilidade entre essas três dimensões para a análise do corpo/emoções (SCRIBANO, 2012, p. 94). Essa proposta de tensões me parece afortunada pela sua busca de complexidade.

Podemos resumir em cinco categorias as contribuições da sociologia a esta tese, expressas em seu modo de compreender as emoções como: 1) uma construção social; 2) relacionadas com a pressão moral; 3) que explica ao mesmo tempo a emoção, a subjetividade e o coletivo; 4) entanto construção social, estão baseadas em um signo, uma simbologia, um significado que dá conta da sua eficácia; e, portanto, 5) vincula-se à linguagem, com a comunicação.<sup>89</sup>

Percorramos agora as especificidades do olhar antropológico das emoções.

### 2.3.3 *Antropologia das emoções: principais vertentes*

A antropologia das emoções parece ter se estendido em duas vertentes, a francesa e a estadunidense. Segundo Claudia Rezende e Maria Claudia Coelho (2010), a vertente estadunidense tem abordado seu objeto através de cinco grandes perspectivas: essencialista, historicista, relativista, interpretativa e contextual. Lila Abu-Lughod e Catherine A. Lutz (2009, p. 100) as chamam de estratégias com as quais se desenvolveu (ou pode se desenvolver) a

---

<sup>89</sup> Segundo Enríquez e López (2018) a sociologia contemporânea incluiria também a dimensão biológica, o corpo e a percepção como elementos das emoções, minha abordagem, no entanto, não os inclui no recorte.

antropologia das emoções: essencializando<sup>90</sup>, relativizando, historicizando ou contextualizando o discurso da emoção.

*Essencialista* é a abordagem que na antropologia acolhe os pressupostos da psicologia tradicional ou *mainstream*, segundo os quais, como explicado, a emoção é natural, propriedade do indivíduo e, portanto, universal (ABU-LUGHOD; LUTZ, 2009, p. 101). Discordo dessa aproximação, seja usada na psicologia ou na antropologia.

A estratégia *historicista* tem estudado especialmente discursos sobre emoções, subjetividade e o *self*, analisando-os através do tempo, olhando nos lugares sociais particulares e os momentos históricos em que acontecem, principalmente para perceber as suas mudanças (ABU-LUGHOD; LUTZ, 2009, p. 102). Minha pesquisa adere a essa estratégia de estudo das emoções na medida em que fez um percurso pelo desenvolvimento do conceito de felicidade da modernidade para a contemporaneidade, à procura de compreender suas características, tonalidades e mudanças; e também ao se importar pelas transformações da subjetividade contemporânea.

A *abordagem interpretativa*, segundo Rezende e Coelho (2010, p. 14) surge na década de 1970, quando a cultura passou a ser compreendida como uma teia de significados transmitidos por símbolos e interpretados especificamente de sociedade para sociedade; na época, os estudos enfatizaram a articulação das emoções com as concepções de pessoa, a moralidade, a estrutura social e as relações de poder.

A *perspectiva relativista* – dizem as autoras – aparece em 1980, quando às emoções advêm elementos das práticas ideológicas locais (LUTZ apud REZENDE; COELHO, 2010, p. 14). Desfazem-se as antigas disputas sobre as emoções como contidas dentro dos sujeitos ou existindo fora deles (estados subjetivos/sentimentos sociais), dado que a cultura cria, também, essas categorias.

Segundo Coelho e Durão (2017, p. 44) esse relativismo estaria especialmente representado “entre outros, pelos primeiros trabalhos de Michelle Rosaldo (1984), Lila Abu-Lughod (1986) e Catherine Lutz (1988), baseados na noção de uma “construção cultural das emoções”.

Mais recentemente a *abordagem contextual* toma força. Como seu nome diz, o contexto torna-se o fator central, tentando sair do relativismo anterior se prioriza a análise tanto das circunstâncias e das suas influências na mudança das emoções no interior de um grupo social

---

<sup>90</sup> A tradução de *essentializing* em inglês, vem de essência, substantivo feminino que indica substância, característica fundante de uma coisa ou pessoa.

como das consequências da expressão dos sentimentos nas relações sociais e de poder (REZENDE; COELHO, 2010, p. 14-15). “A inovação do contextualismo está em sua inspiração na noção foucaultina de ‘discurso’. Essa proposta teórica baseia-se na concepção de discurso como uma fala que mantém com a realidade uma relação não de referência, mas sim de formação” (REZENDE; COELHO, 2010, p. 78). Em uma produção posterior Maria Claudia Coelho junto com Susana Durão (2017) concordam com essa apreciação e colocam como referente os trabalhos de Lutz e Abu-Lughod da década de 1990.

Como pode se perceber as três últimas perspectivas compartilham aquela ideia basal da construção sociocultural das emoções. O historicismo repousa especificamente na variável tempo e o relativismo se fundamenta especialmente na comparação de culturas contemporâneas entre si (REZENDE; COELHO, 2010, p. 77).

A presente pesquisa se coloca nas perspectivas historicista, interpretativa e contextual.

Além da linha estadunidense, há uma vertente também amplamente desenvolvida na França, da qual, um dos mais conhecidos expoentes é o sociólogo e antropólogo David Le Breton. Dentre as contribuições de Le Breton à discussão sobre emoções, resulta interessante a noção de avaliação cognitiva<sup>91</sup>. Para ele as emoções e os sentimentos requerem uma *interpretação* individual dos acontecimentos, no tempo que participam dos sentidos coletivamente criados e compartilhados que permitem, por sua vez, a identificação com os outros, sendo uma “consequência íntima dum aprendizado social”. As emoções são assim modos de afiliação a uma comunidade social (LE BRETON, 2009, p. 126).

Em aparente aderência à abordagem contextual explicada com antecedência, Le Breton (2009, p. 139-141) situa a emoção em circunstâncias e ambientes, em um contexto social, do qual toma os significados, aderindo assim as laborações teóricas de Marcel Mauss (1999) sobre as implicações do lugar geográfico e cultural. Eliminando dessa maneira, toda e qualquer noção de universalidade e colocando a emoção e sua expressão, na obrigatoriedade social que sugere a resposta adequada em cada particular circunstância, resposta que passará sempre pela interpretação do indivíduo.

Interessante ressaltar quanto esse *indivíduo* tem peso no exame do autor, assim, ele fala de singularidades individuais, do estilo de cada um nas apropriações da cultura, da personalidade dos atores, incluindo variáveis como a história pessoal, a psicologia, o status social, o sexo, a idade, entre outros (LE BRETON, 2009, p. 121). Para o autor francês esse

---

<sup>91</sup> Como explicado, essa ideia da cognição, que já se encontrava em Aristóteles e em Sartre (apud AHMED 2015, p. 26), é desenvolvida em Nussbaum (2006), quem reflete sobre o julgamento e as crenças, e em Ahmed (2015).

papel ativo é tão importante – especialmente no processo cognitivo envolvido na avaliação que o sujeito faz da sua realidade – na construção do *significado* que o considera a origem mesma da emoção. Isso o leva a fazer um forte julgamento das perspectivas biologistas.

Essa ideia de *interpretação*, de avaliação, permite por exemplo, pensar como a antecipação de um evento, seja ruim ou maravilhoso, provoca emoções na pessoa que o imagina. Mas não há racionalidade, nem cognição pura, uma vez que “a afetividade é um pensamento em que não exaure o cogito: sua emergência também depende de mecanismos inconscientes” (LE BRETON, 2009, p. 120). Na minha perspectiva, essa ideia de cognição é precisa (certa e necessária), especialmente quando entendida como julgamento, e, para ampliar a análise, pode se complementar com a noção de impureza. A emoção não está relacionada com uma cognição pura, nem pode se explicar nela de maneira abrangente ou totalitária; pensemos, por exemplo, nos múltiplos momentos da vida em que, ainda cientes da compreensão racional de um evento, circunstância ou atitude, não conseguimos evitar a tristeza ou a raiva, nem a alegria.

À ininteligibilidade que aportam os elementos inconscientes e ao descrédito da razão pura deve se adicionar a variável tempo. Segundo Le Breton (2009, p. 121) a “emoção não é fixa, ela é diluída nas malhas do tempo”, tendo em vista que o tempo modifica a emoção, também a memória pode transformá-la. Por exemplo, quando alguém oferece um novo elemento para interpretar um acontecimento, este pode ser ressignificado afetivamente, ou quando se descobre uma relação entre dois fatos, também a emoção pode mudar. Nessa reflexão sobre o tempo, Le Breton coincide, mais uma vez, com Marcel Mauss.

A questão política aparece na análise francesa em duas dimensões, para Le Breton (2009, p. 120) as emoções, por um lado, distribuem os valores e as hierarquias que sustentam a afetividade<sup>92</sup> e, por outro, constituem uma diligente forma de influência. Como diz o sociólogo e antropólogo “a interpretação das emoções na sociedade é uma maneira eficaz de influenciar os outros” (LE BRETON, 2009, p. 143).

Uma vez revisada a pesquisa empírica, revisitadas as maneiras nas quais o conceito de felicidade foi delimitado através de tempo e abordado pelas ciências sociais, atrelando nesse percurso as especificidades da subjetividade contemporânea, na relação com ela própria e com a alteridade, é possível agora definir o que entendo por *felicidade no trabalho*, nesta tese

---

<sup>92</sup> Importante lembrar que já em 1997 Iam William Miller teorizava (a partir do campo do direito) sobre as emoções, especialmente o asco, como categorias morais criadoras de hierarquias sociais.

criticamente chamada de *felicidade instrumental*. Antes me permito umas breves palavras ao respeito de meu entendimento geral das emoções.

### 3 QUAL É A MINHA BÚSSOLA CONCEITUAL?

Depois da trajetória apresentada, é possível assumir um ponto de vista específico para entender as emoções nesta tese. Afirmo com os autores e as autoras estudadas que as emoções são uma construção sociocultural, que acontecem em contextos, tempos e geografias particulares, politicamente determinadas, mediadas pelas relações de poder e inseridas em estruturas sócio-históricas específicas.

Resulta evidente que nós humanos somos também animais, reconheço nossa biologia, nossa fisiologia e o papel que têm na nossa vida em geral e, portanto, na nossa vida emocional. Compreendo, no entanto, que essa biologia é amplamente gerida por fatores socioculturais, não tendo uma existência separada e sim estando em construção e tensão permanente. A noção mesma do corpo, dos hormônios por exemplo, tem mudado através do tempo, o que faz com que seja difícil separar o “fato biológico” do “fato cultural”. “Novamente, se esse aparato biológico e psíquico é uniforme, as percepções sobre ele não o são, o que conduz também a experiências corporais e psicológicas muito variadas, posto que são sempre mediadas pela linguagem que é um elemento da cultura” (REZENDE; COELHO, 2010, p. 29-30).

Na medida em que esta tese responde a um Programa do Pós-graduação em Comunicação e Cultura (PPGCOM), não constitui meu interesse adentrar a esfera biológica-fisiológica, tarefa para a qual, por sinal, careço de ferramentas. Assim, minha aproximação faria parte do que Enríquez e López (2018), citando Armon-Jones, denominam *Construccionismo Social Moderado*.

Assevero, outrossim, que as emoções não pertencem aos sujeitos individuais (ainda que tenham sido culturalmente edificadas como tais), não são interiores, mas interiorizadas; são uma criação coletiva e se produzem e se atualizam através da interação entre os corpos, sendo por isso relacionais (LE BRETON, 2009; AHMED, 2015; GAULEJAC, 2017; ARIZAGA, 2017). Para que essa produção e essa atualização possam acontecer são precisos antecedentes históricos e culturais; basilares para a compressão dos signos, sentidos e significados compartilhados (MAUSS, 1999; LE BRETON, 2009); neles reside um dos papéis mais significativos do campo da comunicação no âmbito de estudo das emoções. A forma pela qual pensamos, além, a forma com a qual construímos as palavras para nomear e criar as coisas do mundo que habitamos é estruturalmente uma construção social, cultural, coletiva, histórica, conflitiva, política e processual, instaurada a partir da comunicação.

Argumento, ademais, que a emoção não está separada do pensamento, emoção e pensamento estão estreitamente articulados na medida em que, como apontado por Mauss (1999) e Le Breton (2009), a emoção precisa de um julgamento, um processo cognitivo de interpretação. Discordo da perspectiva que homologa emoção e pensamento como sendo uma coisa só (NUSSBAUM, 2006; AHMED, 2015; ROSALDO, 1984 apud REZENDE; COELHO, 2010, p. 32). Além disso, esse julgamento pode estar na ordem do consciente ou não; apropriando a bagagem freudiana, aceito que a vida emocional, em um nível, escapa ao sujeito, sendo o inconsciente uma estrutura (sem topos) que governa a vida humana, especialmente quando entendida como vida afetiva.

Não precisamos descritos complexos da repressão emocional para reconhecer que muitas das nossas crenças são operativas, motivadoras do nosso comportamento, sem sermos cientes delas o tempo todo [...] ocorre o mesmo no que diz respeito as emoções (NUSSBAUM, 2006, p. 42, tradução nossa).

Entendo que existe uma relação entre emoção, pensamento e ação. As emoções são assim “parte de esquemas ou padrões de ação aprendidos em interação com o ambiente social e cultural, que são internalizados no início da infância e acionados de acordo com cada contexto” (REZENDE; COELHO, 2010, p. 30). Essa internalização infantil é atualizada e reatualizada permanentemente.

Por sua vez, na construção social das emoções, na sua capacidade de humanizar ou desumanizar, pela via da moralização e das hierarquias; encontra-se a *dimensão política* da cultura afetiva das nossas sociedades neoliberais.

Também se enraíza tanto na priorização que os grupos fazem delas quanto na envergadura de sua influência nas relações e no comportamento social (ABU-LUGHOD; LUTZ, 2009, p. 102, tradução nossa), tecidos complexamente pelas relações de poder. O papel da comunicação, na compreensão, estudo e desconstrução dessa dimensão política, adquire cada dia mais relevância. Outra extensão dessa importância reside, pelo menos parcialmente, na necessidade de desnaturalizar a compreensão atual das emoções, e nelas da felicidade; como explica Sara Ahmed “precisamente porque aquilo que está em acordo não tende a ser registrado pela consciência” (AHMED, 2015, p. 219, tradução nossa).

Uma vez visitados, no segundo capítulo, os lugares teóricos e empíricos que estudaram a felicidade, e esclarecida minha compreensão geral das emoções, é possível expor agora meu arcabouço teórico, a forma pela qual compreendo, defino e recorto o fragmento de realidade em estudo, a *felicidade no trabalho*, denominada nesta tese de lógica da felicidade instrumental.

É importante esclarecer que ao falar em *lógica da felicidade instrumental* estou expressando a complexidade de processos tanto políticos quanto econômicos e culturais nela envolvidos. Para facilitar a leitura uso como sinônimos ao longo do texto, instrumentalização da felicidade, felicidade contemporânea, compreensão contemporânea da felicidade ou simplesmente felicidade instrumental.

Esse arcabouço tem três dimensões, a saber: 1. *condições preexistentes*, 2. *caraterísticas* e 3. *modos de externalização*. Os antecedentes criaram as argamassas para compreender aquilo que, em relação à felicidade, defino como *condições preexistentes*. A segunda dimensão explicita as *caraterísticas* atuais da felicidade, atrelando essas características ao âmbito do trabalho. A terceira e última dimensão dá conta das particulares maneiras de ser exposta que a felicidade tem hoje<sup>93</sup>, dimensão chamada nesta tese de *modos de externalização*.

Cada uma dessas dimensões, por sua vez, está conformada por uma série de categorias analíticas, neste terceiro capítulo explico em detalhe cada uma delas. Assim a dimensão *condições preexistentes* se compõe da felicidade como *direito universal* embasada no *consumo-concorrência* e aceita como *responsabilidade do indivíduo*.

A felicidade instrumental tem na minha construção três *caraterísticas* particularmente notórias, sendo hoje: um *imperativo cultural* que coloca em evidência uma pretensa *autenticidade* e que é *permanente*, uma condição duradoura no tempo, não momentânea. Finalmente, que a felicidade seja hoje de *expressão obrigatória* se corresponde com o que chamo de *modos de externalização* privilegiados na atualidade.

Tenho construído esta armação a partir da revisão dos antecedentes teóricos e empíricos e, especificamente, das críticas à contemporânea construção da felicidade que a comunicação faz. Trata-se de uma herança da modernidade que adquire contornos hiperbólicos na contemporaneidade expressa por várias autoras, autores e pesquisadores estudados, um incômodo que divido com elas e eles (VAZ, 1999, 2010; VAZ; PORTUGAL, 2013; FREIRE FILHO, 2010a, 2010b, 2013, 2016; BAKKER, 2012; MAZETTI, 2014; VOLOTÃO, 2015) com cujos pressupostos ontológicos, axiológicos e epistêmicos concordo.

Com o intuito de fazer transparente a relação entre teoria e metodologia, após definir cada categoria analítica, explico como foi feita sua medição em termos dos construtos, indicadores e variáveis. Uma vez explicadas todas as dimensões e suas categorias analíticas, no Quadro 1: Operacionalização geral, faço uma síntese delas (posteriormente na metodologia,

---

<sup>93</sup> Reitero uma sugestão feita na introdução, apenas para evitar anacronismos: *hoje* e *atualidade* deverão ser resinificados a partir do tempo presente de quem ausculta estas folhas.

esse quadro se amplia incluindo a quantidade de perguntas por indicador e os níveis de apropriação).

Este terceiro capítulo fecha com uma seção sobre Comunicação Organizacional (CO) que se faz necessária quando se pesquisa a felicidade das pessoas no trabalho, a partir da comunicação. Nela procuro esboçar os principais pontos de partida epistêmicos, axiológicos e ontológicos da CO, fundamentalmente porque deles trago para esta pesquisa a preocupação pelo coletivo e as derivações práticas para estabelecer a relação com as organizações cooperativas e as pessoas que nelas trabalham. Fazendo para tanto uma breve caminhada pela história recente de algumas das basilares perspectivas da CO no Brasil.

### 3.1 Condições preexistentes

Nessa seção tento evidenciar três condições que foram necessárias para o nascimento da felicidade instrumental, como todo pai e toda mãe, tais espécies imprimiram na sua filha uma série de marcas, de selos indeléveis. Neste caso, esses carimbos envolvem uma série de pressupostos e especialmente de consequências desafortunadas para a felicidade.

#### 3.1.1 *Direito universal*

Ao ponderarmos a felicidade como direito, deveremos acreditar em McMahon (2007) quando afirma que, primeiro com os clássicos gregos (como Sócrates, Platão e Aristóteles) e com o cristianismo depois, a felicidade foi de fora para dentro do sujeito; saindo do céu e se alocando na terra. Com o protestantismo é colocada nas pequenas coisas da vida às quais todas e todos temos acesso, generalizando-a. “Em meados do século [XVIII] a afirmação começava a se tornar senso comum [...]. Estava claro que os seres humanos mereciam ser felizes (MCMAHON, 2007, p. 213)”<sup>94</sup>.

---

<sup>94</sup> Tão claro que tivemos, dez anos atrás, uma Proposta de Emenda Constitucional, a *PEC da felicidade*, quando o Senador Cristovam Buarque promoveu sem escuta, nem sucesso, a incorporação “do direito à busca da Felicidade por cada indivíduo e pela sociedade” na Constituição Brasileira. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/97622>. Acesso em: 27 jun. 2020. Há três anos, o recém-eleito presidente do Brasil, no seu discurso de agradecimento na Câmara dos Deputados disse: “Meu muito obrigado a todos. Peço a Deus que nos ilumine para continuarmos traçando os destinos que o nosso povo merece: a felicidade. O Brasil acima de tudo e Deus acima de todos (Bolsonaro, 2018)”

A felicidade como ironiza Birman (2010) se converteu assim em universal, na ordem do *formal*, claro, não do *real*. Essa pretendida disponibilidade do bem felicidade para todas e todos por igual envolve uma série de problemas. O *primeiro* e mais óbvio, apaga as diferenças e especialmente as desigualdades e, em certa medida, tem feito com que a desigualdade deixasse de ser tema central das discussões e ações políticas. Localizados na América Latina, a região mais desigual do mundo (OXFAM 2016; 2017), isto deve chamar nossa atenção, especialmente quando acreditamos que somente “quando as pessoas são libertas da cruel luta diária pela sobrevivência é que elas podem se dar o luxo de pensar em metas mais nobres”; impossível para mim não concordar com McMahon (2007, p. 218).

O *segundo* problema é que essa suposta universalidade, essa felicidade igual para todos os iguais, nega as hierarquias historicamente estabelecidas em relação às emoções e com os sujeitos dessas emoções (MILLER, 1997; NUSSBAUM, 2009; AHMED, 2014). Ao longo da história humana, umas emoções têm sido mais importantes que outras. Da mesma forma, pela via da moralização, uns sujeitos são colocados acima e outros nas camadas inferiores dessas hierarquias, como os pobres, os camponeses, as mulheres e os negros que foram historicamente associados com a sensibilidade, a expressão exagerada das emoções, a falta de reserva e de polidez na contenção afetiva.

*Terceiro*, a ideia de universalidade, de acesso geral e igualitário à felicidade, mesclada com a responsabilidade do indivíduo (que analisaremos mais adiante nessa seção), cria, sustenta e promove imaginários como aquele que coloca no mérito a consecução da felicidade. A meritocracia precisa tanto dessa pretensa igualdade quanto do esforço individual, porque, evidentemente, só entre iguais o empenho individual da conta da diferença<sup>95</sup>.

*Quarto*, a universalização da felicidade supõe que seus conteúdos, características e processos são também universais, isto é, todo ser humano será feliz em função das mesmas coisas, extinguindo-se as diferenças individuais, locais e culturais. Os impactos dessa universalização na cultura de massas e no consumo globalizado têm sido objeto de inúmeros textos e pesquisas.

*Quinto*, se a felicidade é um bem passível para todas, todos e qualquer um, aqueles que não a atingem têm um problema. O direito à *felicidade* parece nos oferecer a figura do *loser*, do perdedor, do não sorridente, do tóxico, do pessimista, do falido. No âmbito do trabalho essa imagem se faz carne no desempregado. Talvez não tenha havido outra época histórica na qual

---

<sup>95</sup> Dirigido por Gabriele Muccino o filme *À procura da felicidade* e os sete prêmios para os que foi indicado ou ganhou, após seu lançamento em 2006, são amplamente ilustrativos desse argumento. A análise que dele faz Bruna Bakker (2012) é também útil nessa reflexão.

o perdedor, o malsucedido, fosse tão visceralmente rejeitado, desvalorizado e inferiorizado como na atual sociedade.

Quero aqui me deter um momento para refletir sobre a relação entre toxicidade, pessimismo, réplica e a imagem do perdedor. Na era de “você pode tudo”, contestar foi progressivamente colocado no lugar do pessimismo e da toxicidade, ser otimista, olhar o lado bom em tudo, transformou-se na atitude adequada. Essa imagem em aparência positiva tem uma dimensão adaptativa muito útil para os fins produtivistas, aproveitada e promovida até o absurdo pela *New Age*, o *coaching* e a autoajuda; mas, segundo Cecilia Peruzzo (2011, p. 18), também pelas Relações Públicas que “mostraram-se eficazes também em reforçar o conformismo em torno das condições de trabalho que, em última instância, contribuem para o processo de geração de valor”.

Trata-se do *reforço do conformismo* que impede e desfavorece o debate, a contestação, a crítica; atitudes vitais para a transformação pessoal e social. Precisamos não incluir nessa ideia de conformismo as massas de trabalhadores e trabalhadoras explorados que têm poucas ou nenhuma opção na frente da sua sobrevivência (como o caso do *ifood*, UBER, ou esquemas similares).<sup>96</sup>

Como toda construção teórica orienta a coleta de dados, em termos especificamente metodológicos, considere como construtos desta primeira categoria analítica a noção de 1. *direito* à felicidade; a dimensão da felicidade como sendo 2. *Singular* ou pelo contrário *geral*; e a questão do acesso a ela por meio da sua 3. *Disponibilidade* para todas e todos. Para cada um destes três indicadores, incluí uma variável no questionário, conforme Quadro 1. Desta maneira, questioneei a noção de universalidade da felicidade na percepção das trabalhadoras e trabalhadores das cooperativas de café na Costa Rica.

Continuemos agora na definição dos antecedentes da felicidade instrumental, na segunda categoria analítica.

---

<sup>96</sup> Terá alguma relação esse preceito com a impossibilidade de discordar das demandas excessivas do emprego? A leitora ou leitor interessado nessas matérias pode consultar a produção de Ovidio Peñalver, em *Emociones Colectivas*; perspectiva contrária à minha.

### 3.1.2 Consumo e concorrência

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

Vincent de Gaulejac (2017) afirma que o discurso gerencial é um discurso do princípio do prazer. Christian Ferrer explica como essa lógica do prazer e do divertimento comporta uma taylorização *da subjetividade*, na medida em que a coleção acumulativa de vivências espaciais diferentes – distrair-se, viajar, participar de eventos de massa, um atrás do outro – supõe o contraponto de uma lógica laboral na qual os humanos são solicitados a funcionar como máquinas; e nesse contexto “torna-se necessária a instalação de um enorme circo romano para dar equilíbrio a vidas desgastadas” (FERRER, 2010, p. 171). Vaz e Portugal (2013, p. 94) aderem à crítica dessa felicidade entendida hoje como uma sequência virtualmente indefinida de momentos prazerosos.

Nas suas reflexões sobre *A vida feliz das vítimas*, Paulo Vaz (2010) acrescenta que o prazer se relaciona com o tempo presente, toda vez que a incerteza que ocidente atribui ao futuro faz com que o presente seja o espaço privilegiado para o prazer, as oportunidades são *aqui e agora*. Amanda Valotão (2015, p. 100) falando do “modelo eufórico da felicidade” concorda com essa linha argumentativa, para a autora o prazer se tornou não só uma grande diretriz, mas o principal critério para a avaliação das experiências vividas.

Essa lógica soube se inserir na dinâmica mesma do trabalho e despontar em dois níveis, por causa disso, existe hoje a cobrança de se desenvolver em uma profissão ou ofício que seja prazeroso. Mandato contemporâneo que evidencia as clássicas distâncias entre o *princípio do prazer* e o *princípio de realidade*, desconhecendo que “não está ao alcance de todos largar a segurança de trabalhos fastidiosos para partir em busca de um ofício aprazível” (SALGADO, 2016, p. 189). E, por outro lado, em alguns âmbitos, o trabalho tem sido inundado com brinquedos; seja literalmente (mesas de ping-pong, sinucas e Play Station, sofás e cadeiras para massagens), ou num sentido mais amplo (cabelereiros, academias). Por conseguinte, se instauraram em alguns escritórios atividades como as *Pizza Party* ou *Donuts Day* (especialmente nos *Call Center*) ou as Sextas Cervejeiras; a sexta virou em geral o dia da informalidade no código de vestimenta que diz respeito da priorização do conforto.

Em algumas empresas que se definem como mais sofisticadas se estimula a associação entre prazer e trabalho oferecendo às funcionárias e funcionários resolver no escritório as

atividades administrativas da vida corriqueira, com serviços de lavagens de roupa e carros, por exemplo. A lógica envolvida nesse tipo de atividades parece falar de uma empresa que quer poupar seus trabalhadores dos desprazeres dessa logística e que, sutilmente (ou não), traz para o trabalho as atividades da vida, favorecendo o apagamento das fronteiras entre o tempo do trabalho e o tempo de não trabalho como temos argumentado.

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

Felicidade e consumo é sem dúvida uma das duplas mais amplamente pensadas, refletidas e questionadas; seja em qualquer uma das suas acepções, a felicidade como consumo, sendo ela mesma mercadoria (tendo um status de commodity – uma mercadoria de luxo, *ready to wear*); ou sendo a consequência do consumo, ofertada, por vezes, como brinde na compra de um produto ou um serviço (COHEN, 2010 apud VOLOTÃO, 2015). Consumo seria nesta segunda acepção, a forma de alcançar a ansiada felicidade, o trabalho constituiria por sua vez, a maneira de fazê-lo possível. “O trabalho, ao deixar de ser um fim em si mesmo, torna-se um meio para a aquisição de mercadorias” (GAULEJAC, 2017, p. 16).

Vincent de Gaulejac faz referência ao vazio histórico que deixou a perda da lógica protestante, isto é, o trabalho dignificava àquele que cumpria seu dever; o trabalho era a fonte de salvação. Eu discordo parcialmente dessa afirmação, o trabalho deixou de ser compreendido, em certa medida, como garantia de dignidade; mas, continua presente, e intensificada a lógica do dever, a salvação não é mais divina, mas social; medida em reconhecimento, palmas, mérito e sucesso conquistado (seja em poder aquisitivo e bens materiais ou em capital cultural).

Segundo Andrade (2011 apud VOLOTÃO, 2015, p. 51), na década de 1970 os teóricos da administração começam a estudar o consumo (redefinido como um fluxo constante de sentimentos, fantasias e diversão) desde a perspectiva da subjetividade.

Aproximando o consumo da categoria do êxtase, as emoções suscitadas na experiência consumista se mostravam uma mistura da sua concepção biológica e do seu caráter ontológico. Neste contexto, as emoções se tornaram o centro de interesse não só de trabalhos que visavam medir as reações e motivações do consumidor, como de campos do saber interessados em estabelecer estratégias para gerir tais estados subjetivos.

Nessa equação a publicidade tem um peso histórico e inegável na difusão e ampliação dos valores próprios da sociedade do consumo, especialmente porque, como elucidaram Vaz e Portugal, (2013, p. 87) sua função principal é “exaltar o consumo como modo de vida e seu valor como forma de construir uma existência feliz e autêntica”<sup>97</sup>. Assim, os bens, a propriedade e o conforto, são os meios ou os resultados; a busca pelo prazer que se instaurou com força como norma de comportamento, é o fim<sup>98</sup>. No entanto, essa procura pelo prazer traz junto – na linguagem comercial – um preço a ser pago, como sintetiza o economista, filósofo e comunicólogo brasileiro “A contrapartida de uma sociedade hedonista é a fragilização dos indivíduos” (VAZ, 1999, p. 4).

Para efeitos da minha pesquisa, não interessa a felicidade como mercadoria, nem como efeito do consumo, e sim as consequências que essa lógica tem causado na subjetividade, especialmente na medida em que a linguagem do consumo, a dialética do custo-benefício mudou a maneira de criar, medir e avaliar as relações interpessoais, também no trabalho.

Nessa dimensão, articulando consumo e concorrência no espaço do trabalho, temos que o trabalhador adquire os dois papéis: de consumidor e de concorrente. Como consumidor, está obrigado a adquirir idiomas, habilidades brandas, destrezas ou diplomas, novas ferramentas tecnológicas ou cursos; quantos mais tiver para coletar e expor, melhor. Isto envolve uma exigência de aprimoramento, uma cobrança permanente de reciclagem do trabalhador através do consumo.

Em outro papel o trabalhador é um concorrente na relação com ele próprio e com os colegas. Quando cada um tem de ser melhor que o outro, só podemos criar inimigos potenciais, principalmente na medida em que essa lógica releva as imperfeições que devem ser superadas para cada um mostrar suas melhores roupagens e ser vitorioso na contenda; não por acaso essas habilidades tanto na vida acadêmica quanto no trabalho são hoje chamadas de *competências*.

Nas suas análises as autoras estadunidenses Wendy Brown (2015) e Melinda Cooper (2017) concordam com a comunicóloga brasileira e a socióloga argentina, quando afirmam que

---

<sup>97</sup> Nas nossas sociedades ocidentalizadas o prazer está (tem sido criado como) atrelado ao consumo. Segundo alguns autores latino-americanos a categoria de autenticidade adquire força na comunicação, especificamente nos estudos de públicos e audiências, quando a juventude é criada como um nicho particular para a venda de mercadorias que conseguem dar conta desse perfil, expressando o *verdadeiro ser* do jovem, na década de 1960 nos Estados Unidos. A publicidade nos fornece exemplos inúmeros dessa relação entre felicidade e autenticidade.

<sup>98</sup> Conquistando extremos e esferas que não teríamos imaginado “O prazer, além de autorizado, é exigido, ainda que derive da contemplação da pobreza alheia” disse Bianca Freire-Medeiros (2010 p. 264), refletindo sobre a relação entre felicidade e consumo nos “tours de favela” no Rio de Janeiro. Às pessoas interessadas nessas reflexões recomendo especialmente o texto da professora Dra. Beatriz Jaguaribe, *Favelas and the aesthetics of realism: representations in film and literature*. *Journal of Latin American Cultural Studies*, v.13, n.3, p. 327-342 (2004); e o artigo de Karen Bettez Halnon, *Poor chic: the rational consumption of poverty*. *Current Sociology*, v.50, n. 4, p. 510-516, 2002.

se trata da racionalidade neoliberal invadindo todos os âmbitos da vida. “Destá maneira, a concorrência, sendo a forma final que adquire a demanda de rendimento e performance, tem se transformado no valor que rege o mundo da vida na sua totalidade: laboral, afetiva e social” (ARIZAGA, 2017, p. 120, tradução nossa). Nas palavras de Cicilia Peruzzo (2011, p. 26) a pressão pela competência demanda uma aplicação profissional integral, não unicamente no momento do trabalho, mas na vida como um todo, pressão que acaba usurpando a individualidade da pessoa trabalhadora.

Na contramão dessa lógica produtivista, para a filosofia cooperativa do bem-comum, da solidariedade e da ajuda mútua, cooperação seria compreendida como um valor desejável. Cooperar é avesso a concorrer.

Finalmente, na relação que estabeleço entre consumo-concorrência e felicidade no trabalho, parece-me relevante trazer à discussão a dimensão da vulnerabilidade humana, ligada precisamente ao laço social. A ideia da recusa humana à sua própria humanidade, tantas vezes abordada desde a filosofia clássica e moderna, em Nussbaum (2006) é pensada como mortalidade e vulnerabilidade (no seu conceito de medo a morte transparece sua herança nietzschiana).

Nesta pesquisa me interesso por essa vulnerabilidade e pela associação que a filósofa estadunidense estabelece entre ela e o laço social. A autora argumenta que em nossas carências funda-se nosso vínculo afetivo<sup>99</sup>. Portanto, quanto mais exigido é o indivíduo contemporâneo de ser o mais forte, o primeiro, o melhor; mais distância se cria entre ele e os outros. Bauman (1998, p. 39) traz outra luz para analisar essa premissa, segundo ele a liberdade é uma relação de poder, ser livre depende da força que se tem para agir em função da própria vontade, limitando necessariamente a vontade alheia, o livre, exprime o autor, é então o mais forte.

Seguindo essas ideias, considero que a possibilidade de criar equipes no trabalho passa pelo reconhecimento da condição humana. Para efeitos desta tese me preocupa especialmente a capacidade de se lidar com as *críticas*; por entendê-la como crucial para o trabalho cooperativo e por sua relação com o narcisismo contemporâneo. Atento-me também para a dimensão dessa vulnerabilidade que diz respeito a lidar com a *dor* em geral e com a *tristeza* em particular, por terem estas sido colocadas como contrárias à felicidade, fazendo parte da paixão ocidental por edificar o mundo através de opostos.

---

<sup>99</sup> Na pesquisa de Cecilia Arizaga (2017) aparece a preocupação pela vulnerabilidade. A socióloga argentina a tipifica em *vulnerabilidade social* e *vulnerabilidade subjetiva*; no entanto, para ela a primeira não reflete o laço social e sim um aspecto que eu considero uma expressão dele: mobilidade e o espaço social conquistado referido ao lugar na cidade ao qual se tem acesso e os significados sociais atrelados a ele. A segunda dá conta de uma vulnerabilidade ontológica, relacionada com a pergunta contemporânea pelo ser, por sua autenticidade.

Assim, as reflexões conceituais sobre consumo-concorrência, nesta segunda categoria analítica com a qual critico a felicidade no trabalho como compreendida hoje, traduzem-se em termos metodológicos em oito indicadores, através dos quais foi mensurada na percepção dos trabalhadores das organizações cooperativas. Dois para o construto *consumista* e seis para o construto *concorrente*. Para consumo perguntei pela 1. *exigência de aprimoramento* e pelo 2. *trabalho como divertimento* (prazer). Por sua vez, a concorrência se avalia na 1. *Fonte predileta de confiança*, isto é, se os trabalhadores estão confiando nos colegas, nos gestores ou em si próprios e na seleção daquilo que deveria se colocar no 2. *Cerne das preocupações organizacionais* (dando prioridade ao indivíduo ou ao coletivo), 3. *Cooperação*, se os colegas representam cooperação, concorrência ou indiferença, e se a organização consegue levar à prática a filosofia da cooperação. E a aceitação da vulnerabilidade em termos da possibilidade de se lidar com 4. *as críticas*, 5. *a dor* e 6. *a tristeza*.

### 3.1.3 Responsabilidade do indivíduo

Segundo Ehrenberg, a depressão se expande ali onde os mandatos e as proibições da sociedade disciplinar dão lugar à responsabilidade própria, à iniciativa (HAN, 2017, p. 27).

Segundo esta construção teórica, a terceira condição para a felicidade instrumental ter as características atuais foi a responsabilização do *sujeito individual* na sua conquista. Ao falar em sujeito individual a reiteração procura enfatizar a sujeição, a singularidade e o individualismo. Para efeitos analíticos entendo a subjetividade individualista em oposição aos princípios que sustentam o coletivismo, é claro que longe da abstração, na vida corriqueira essas maneiras de pensar o mundo e atuar nele convivem, conflitam, se contrapõem e se complementam de maneiras muito mais complexas.

Pese o fato de que, como explicado, a partir de Sócrates, Platão e Aristóteles coloca-se nas ações humanas a responsabilidade pela consecução da felicidade; a modernidade precisou primeiro do estabelecimento do indivíduo como ser central (herança do iluminismo); e, logo, da transformação dela em uma questão exclusivamente pessoal – o que, segundo McMAHON (2007, p. 80), aparece apenas no século XVIII. Isso faz possível que hoje, com total “naturalidade”, acreditemos no sucesso como uma questão de *mérito*, uma prova da coragem,

esforço e disciplina de cada indivíduo<sup>100</sup>. A felicidade se transformou assim em responsabilidade da pessoa, despolitizando o papel central do Estado que outrora foi provedor do bem-estar coletivo, e negando a imputabilidade do mercado em gerar uma importante quantidade das dificuldades atuais, dentre as quais podemos apontar, por exemplo, os problemas ambientais, passando pelas doenças físicas e emocionais da modernidade (HAN, 2007; EHRENBERG, 2010; VAZ; PORTUGAL, 2013), até crises econômicas.

A felicidade passa assim a depender da vontade, do empenho, sendo uma escolha, uma decisão individual, a “fetichização do eu autônomo” que, como propõe Isleide Fontenelle (2011) – a partir das noções da socióloga eslovena Renata Salecl –, enaltece essa suposta capacidade de autoadministração dos sujeitos, recusando “a imposição” de limites sociais e assumindo a responsabilidade pelos seus atos.

Parece óbvio pensar que para a nascença dessa criatura autônoma, todo-poderosa e autocontida, com o maior amor por ela própria (autoestima), foi preciso ultrapassar a noção dos deuses brincando com as vidas humanas, e do azar ou do destino fazendo com cada um, sua vontade<sup>101</sup>.

O controle individualizado da própria vida precisou também da consolidação da ciência – como explicado por Weber – cujas medições e predições, apoiaram essa sensação de mando (MCMAHON, 2007; BRIRMAN, 2010; MAZETTI, 2014). Percepção ampliada nos dias de hoje “por uma digitalização que nos induz a acreditar que conseguimos fazer tudo por nós mesmos diretamente” (ARIAS, 2016, p. 21, tradução nossa). Tudo entendido como comprar e vender (o que for), achar emprego e trabalhar online; programar os aparelhos da casa (luz, segurança), desenhar os tempos e atividades corriqueiras – esportivas, educativas, turísticas; até achar o amor da vida, a tecnologia nos oferece a fantasia do controle.

Responsabilizar ao sujeito pelo seu *desempenho*, por sua *performance*, foi um processo, portanto, gradual. Não por acaso a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, já em 2004 indicava uma nova tendência em relação à formação ao longo da vida

---

<sup>100</sup> Em 2013 um mercado importante do sudeste brasileiro, colocava no centro da sua estratégia de marketing a pergunta: *O que você faz para ser feliz?* releitura do antigo conceito *O que faz você feliz?* criado em 2007. “Hoje, as pessoas tomam para si o protagonismo diante da vida. Queremos que cada um se deixe contagiar pela nossa proposta”, diz Eduardo Romero, diretor-geral da P.A. Publicidade. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=yBe-00Zb1Xk>. Acesso em: 15 out. 2018. A felicidade foi sempre o foco desse mercado, tendo por 30 anos o slogan *Lugar de gente feliz*. A mudança na campanha (2007/2013) evidencia meu argumento da ênfase na responsabilidade individual.

<sup>101</sup> Na complexidade das sociedades atuais o pensamento mágico convive (com sentidas tensões) com os argumentos próprios do conhecimento científico. A literatura nessas matérias é ampla e diversa, podem se consultar desde os textos clássicos do filósofo francês Gilbert Simondon até as atuais discussões do historiador brasileiro Leandro Karnal.

e o novo papel exigido à pessoa em formação “um considerável controle individual daquilo que se apreende e de quando, onde e como se executa a formação” (OCDE, 2004, p. 22 apud JIMÉNEZ, 2017, p. 6, tradução nossa).

Vai assim se deslocando, das organizações laborais para as pessoas, a responsabilidade de manter seu lugar no mercado de trabalho, através do uso do termo empregabilidade (DE PÁDUA; MOYZES, 2004 apud JIMÉNEZ, 2017, p. 6, tradução nossa).

Como amplamente estudado, a figura do empreendedor, ou ainda mais precisamente a *identidade empreendedora* como a chama Salgado (2016, p. 21), foi ganhando destaque nos discursos e práticas culturais latino-americanas, removendo o modelo de trabalhador do passado (empregado numa empresa e cargo fixo até a aposentadoria) e abrindo novas configurações<sup>102</sup> que dialogam com a figura do grande empresário capitalista, padrão de empreendimento da primeira metade do século passado. Segundo a comunicóloga brasileira, as características comuns dessa identidade, que nasceu e cresceu nos Estados Unidos a partir de 1920, e foi posteriormente exportada, são: “predisposição ao risco, capacidade visionária, pragmatismo nas relações e busca incessante pelo lucro, a despeito da já acumulada fortuna” (SALGADO, 2016, p. 21).

As regras empresariais da eficiência, eficácia, lucro, inovação e pragmatismo, são assim levadas (ou trazidas) para a subjetividade contemporânea (EHRENBERG, 2010; SALGADO, 2016; GAULEJAC, 2017), universalizando-as, massificando-as. “Deste modo, o trabalhador é ele mesmo um meio de produção produzido, um item de equipamento de capital.” (LÓPEZ-RUIZ, 2004 apud SALGADO, 2016, p. 30). Do novo sujeito, da sua identidade empreendedora se esperam, portanto, todas essas características manifestas em sua proatividade permanente, que se complementa com a procura da perfeição (a derrota não é uma opção) e que demonstra suas capacidades e talentos.

A partir dos fatores comentados e suas articulações contextuais, com centrais contribuições do conceito de *capital humano* (FREIRE FILHO; COELHO, 2011; SALGADO,

---

<sup>102</sup> No Brasil existem muitas identidades empreendedoras com suas especificidades “Do *microempreendedor individual* (MEI), que empreende sozinho para o sustento próprio, ao *empreendedor social*, que mira o ganho coletivo para além daquele pessoal, hoje assistimos a um sortimento de identidades empreendedoras: o *empreendedor coletivo*, o *empreendedor digital*, o *intraempreendedor*, a ‘*mompneur*’” (SALGADO, 2016, p. 21). As pessoas interessadas nessa temática encontrarão na tese da autora um interessante trânsito pelo conceito, desde Marco Polo, passando por profissionais liberais, artesãos, mendigos e ladrões, até chegar no dito MEI, figura retórica e materialização humana à brasileira cujas ambiguidades, ainda quatro anos depois de escutá-las e conhecê-las, não consigo digerir.

2016); o trabalhador progressivamente se converte, ele próprio, em um campo de lavragem, uma argila a ser esculpida. Constituindo-se, portanto, responsável por seu desenvolvimento no trabalho e, depois, transformando-se em encarregado também de seu próprio aprimoramento (discutido na seção anterior como forma de consumo-concorrência). É fácil identificar nessa compreensão do mundo do trabalho os antecedentes das lógicas de avaliação do desempenho.

Com o tempo esse *empreendedor* passa a ser compreendido como *empresário bem-sucedido* (LEITE; MELO, 2008 apud SALGADO, 2016, p. 27); precisamente quando *ser* empreendedor (individual) conquistando o sucesso profissional é o símbolo de *ser* feliz (felicidade é claro, também pessoal).

Esse empresário bem-sucedido seria algo assim como o artesão que conquista a perfeição, ressalto: em si próprio com as próprias mãos! O ser humano deixa de sê-lo para se converter em outra empresa, em “empreendedor de si” (FOUCAULT, 2008), o homem microempresa (SALGADO, 2016).

Esse deslocamento da organização para a pessoa tem outro desdobramento problemático que é também político: apaga a responsabilidade da empresa pelo bem-estar dos empregados e permite que sejam fomentadas, direta e indiretamente, condições adversas as quais o empregado deve se adaptar, sendo flexível. Por isso, como veremos umas linhas mais adiante, nesta tese perguntamos pelas práticas organizacionais em termos das condições de trabalho nas cooperativas, seja em equipamento ou infraestrutura para o desenvolvimento das funções específicas do cargo, seja nas garantias trabalhistas ou inclusive em relação ao clima organizacional.

Esse apagamento progressivo das responsabilidades e deveres organizacionais junto com a proposta de se desenvolver para se converter no empregado do mês, idealmente claro, todo mês. “Em última instância, explora-se a vontade pessoal de progredir e a necessidade de manter-se no emprego como forma de submeter o trabalhador aos interesses da organização”<sup>103</sup>, como afirma Peruzzo (2011, p. 18-19)

Ponderando a responsabilização do indivíduo pelo seu desenvolvimento e sucesso, chamo o trabalho de escravidão *con-sentida*, para tanto, apoio-me também nas reflexões de Han Byung-Chul, (2017, p. 29-30) quando diz:

---

<sup>103</sup> A empresa SoftwareONE nos oferece um exemplo preciso ao descrever a cultura organizacional: “Trabalhar para SoftwareONE é uma chance de ser verdadeiramente responsável e fazer algo grande. Enquanto nossos valores fundamentais sustentam tudo o que fazemos, queremos que as pessoas se divirtam e busquem a excelência todos os dias – não porque nós dizemos a eles, mas porque eles querem. Seja SWOEY (SoftwareONE Employee). Seja impressionante!” Disponível em: <https://www.softwareone.com/pt-br/nossa-cultura>. Acesso em: 05 jun.2019.

O sujeito de desempenho está livre da instância externa de domínio que o obriga a trabalhar ou que poderia explorá-lo. É senhor e soberano de si mesmo. Assim não está submisso a ninguém ou está submisso apenas a si mesmo. É nisso que ele se distingue do sujeito da obediência. A queda da instância dominadora não leva à liberdade. Ao contrário, faz com que liberdade e coação coincidam.<sup>104</sup>

No entanto, ao longo desta tese questiono inclusive essa cobiçada liberdade, especialmente na sua condição de miragem, quando sob a ideia de autonomia acabam-se cumprindo os objetivos da empresa; mesma que pode ser material ou simbólica. Podemos pensar em um trânsito do reconhecimento à servidão. “Por outro lado, quanto ao trabalhador que, à primeira vista, pode até se sentir recompensado (psicológica e/ou financeiramente) pelo reconhecimento de seus talentos e virtuosidade por parte de seus supervisores, acaba se envolvendo num processo de servidão voluntária muito maior” (PERUZZO, 2011, p. 26).

Por isso, aparentemente ser feliz hoje é “simples assim”, como esclarecia a primeira campanha da empresa aplicativo-UBER lançada no Brasil. Segundo Freire Filho (2010), as vias seriam, por um lado, a adoção da perspectiva adequada, isto é, a visão otimista e, por outro, o comprometimento para desenvolver todo o potencial do indivíduo. Levando assim as noções de Rousseau – de *faculdade de auto-aperfeiçoamento* ou *perfectibilidade* – e de Tomás de Aquino ao extremo mais radical (MCMAHON, 2007, p. 253), indo além do próprio limite estabelecido pelo santo<sup>105</sup>.

Assim, a realização no trabalho, nessa dimensão, seria uma evidência desse sujeito que faz acontecer, na procura incessante de seu melhor. Seguindo a perspectiva freudiana, Gaulejac (2017) afirma que a energia libidinal se transforma em força de trabalho, o desejo é exaltado por um *Ideal do eu*.

O si mesmo passa a ser o centro de todas as técnicas de aprimoramento, o sujeito, agora inteiramente responsável pelo seu desenvolvimento e seu sucesso laboral, deve desenvolver suas *competências* – as que trarão transformações nas ações corriqueiras – tanto emocionais quanto cognitivas (EHRENBERG, 2010; FREIRE-FILHO, 2010a, 2010; BAKKER, 2012;

---

<sup>104</sup> É obvio que o filósofo sul-coreano não está pensando nas massas de trabalhadores e trabalhadoras do mundo inteiro que são explorados, seja por sua condição migratória, seja pela sua escolaridade, cargo, idade, sexo, ou pelas condições de subemprego, informalidade; em síntese: explorados em função de sua necessidade de sobreviver.

<sup>105</sup> A realização plena tampouco é uma invenção contemporânea, pois a encontramos já em 1200 quando “para São Tomás de Aquino a felicidade é um processo, uma transformação contínua, na qual nos alçamos ao nosso potencial realizando-nos plenamente” (MCMAHON, 2007, p. 146), naquele contexto, no entanto, a felicidade terrena só podia ser imperfeita.

VOLOTÃO, 2015). “Adaptabilidade, flexibilidade, reatividade tornam-se as palavras de ordem de um ‘bom’ gerenciamento dos recursos humanos” (GAULEJAC, 2017, p. 45).

Estendendo as ideias de Birman (2010), permito-me afirmar que, nesse marco de uma autonomia exacerbada, que demanda do indivíduo uma alta autoestima, a imagem do *vencedor* se expande indefinidamente, assumindo a natureza do inacabável; tanto nas habilidades, atitudes e destrezas (sempre feliz, bem-sucedido, certo, erro zero, vitorioso, positivo, otimista, saudável, sempre melhor, mais rápido, sempre mais ativo, mais forte) quanto nos âmbitos da sua aplicação (como estudante, profissional ou operário, como mãe ou pai, nos esportes, no que diz respeito, é claro, aos bens materiais: na casa, no carro, na coletânea de viagens maravilhosas, etc, etc).

Essa junção de felicidade com sucesso, especialmente no trabalho, transformada na imagem do *vencedor*<sup>106</sup>, tem mais quatro implicações políticas preocupantes. Primeiro porque serve de base para pressupostos tão problemáticos como a noção, amplamente estendida, de meritocracia; que apaga diferenças e desigualdades, noção que com antecedência conectamos à ideia de felicidade como direito universal. Alain Ehrenberg (2010, p. 65) assegura que na França a empresa-espetáculo é um show meritocrático universal, e afiança que isso pode ser explicado na medida em que a empresa se tornou um *modelo de ação* para todos, assim a imagem do ganhador (antes reservada ao campeão esportivo) estende um ideal de *performance* individual a todas as classes sociais.

Se bem esse discurso fala diretamente as classes médias, tem progressivamente conquistado as classes mais populares, cujos integrantes são levados a esquecer que essa *gestão do eu*, nem em suas condições, nem nas suas possibilidades, tampouco em suas consequências, é igualitária. Vincent de Gaulejac alega que “As possibilidades de promoção permanecem estritamente dependentes das origens sociais e da herança” (2017, p. 248), concordo com essa afirmação.

A segunda implicação dessa imagem do *vencedor* como ideal reside no fato de que ela se acopla com outro antecedente que já comentamos, a concorrência: se eu devo vencer permanentemente os outros deverão ser superados, derrotados<sup>107</sup>.

---

<sup>106</sup> Para quem quiser se aprofundar na reflexão sobre a relação entre subjetividade e essa imagem do *vencedor*, o empreendedorismo e a ascensão do esporte (esporte fora do esporte e esporte-aventura), recomendo o texto de Alain Ehrenberg *Le culte de la performance*, que contextualiza esses temas na França das décadas de 1980 e 1990. A tradução para português foi feita por Idéias & Letras em 2010. Também no texto de Freire Filho e Coelho (2011) aparece essa discussão.

<sup>107</sup> Ser vencedor está associado, entre outros termos, à excelência: “do latim *excellentia*, do verbo *excellere*, que significa “sair da porção, superar, ter a vitória sobre” (GAULEJAC, 2017, p. 87).

Como terceiro problema encontramos – seguindo as preocupações do sociólogo clínico francês –, o fato de que ser o primeiro tem significação em um momento determinado; depois de atingido ele perde seu sentido e se torna destrutivo (GAULEJAC, 2017, p. 300).

Em uma quarta dimensão essa lógica tem conseguido que um coletivo acredite que sua percepção do mundo está acima dos fatos. Esquecendo assim as condições de possibilidade: os recursos financeiros, as condições econômicas, o capital cultural e as características materiais e concretas do trabalho (demandas, exigências, salário, tempos de lazer, férias pagas, acesso a aposentadoria)<sup>108</sup>. Temos aqui uma relação dialética entre meritocracia e realidade material<sup>109</sup>. Será que estamos assistindo um delírio coletivo de grandeza, também de grandiosas proporções? Sem dúvida estamos pelo menos testemunhando um dos lados tenebrosos da felicidade.

Quando tratada a partir do viés da subjetividade, o projeto moderno de vida feliz se torna ainda mais obscuro. A ênfase no inconsciente faz com que a felicidade ganhe contornos quase tão infinitos quanto à capacidade humana de imaginar situações de boa vida. Desta forma, a busca da felicidade se torna algo a ser resolvido não só pelo indivíduo, mas em seu próprio interior (VOLOTÃO, 2015, p. 43-44).

Curiosamente ao mesmo tempo a pesquisadora brasileira e o filósofo britânico William Davies enxergaram os riscos (ela os existentes cinco anos atrás, ele os potenciais) envolvidos nessa fantasia de onipotência. “O risco é que essa ciência (a psicologia positiva) acabe culpando – e medicando – os indivíduos pela sua própria miséria, e ignorando o contexto que tem contribuído a criá-la” (DAVIES, 2015, p. 10, tradução nossa).

Além de se achar livre se escravizando – segundo Byung-Chul Han (2017) nós vivemos a perigosa mistura de dever e poder –, outro dos problemas dessa responsabilidade individual é a *intensidade*, a mensagem que recebemos cotidianamente é: você não pode parar nesse esforço, sempre pode ser melhor, a medida e o limite são sua força, é você quem faz acontecer.

Alain Ehrenberg (2010), seguindo Walter Benjamin que pela sua vez se fundamenta em Charles Baudelaire, na sua cogitação sobre a *performance* argumenta que esta é mais uma

---

<sup>108</sup> Para Alain Ehrenberg (2010, p. 61-65) a “retórica do ganhe” apaga o peso da origem social com a crença nas potencialidades do indivíduo; questionando a Franca já em 1995 ele afirmava que não precisava mais ser um aristocrata francês para ser um vencedor, qualquer um, (literalmente qualquer um), se tiver a vontade de ganhar, “nada exceto a vontade de ganhar, mas toda a vontade de ganhar”, o conseguiria.

<sup>109</sup> Espero ter vida para estudar os modos nos quais se articulam a ideia desse indivíduo todo poderoso, com a supervalorização da opinião (também individual), as linhas do *new age* (especialmente no que atinge ao pensamento positivo) e a renascença dos conservadorismos, como útero fecundo para o descrédito da ciência.

herança da modernidade, na medida em que o heroísmo dos antigos gladiadores se encontra hoje na demanda de realizar uma *proeza*.

Hoje, só conta a ação do indivíduo que não dependa de ninguém, *a não ser* do próprio indivíduo, da parte, por assim dizer, puramente pessoal do indivíduo comum, cuja *proeza* é, ela própria, comum, o que significa que não importa qual *proeza* é legítima – como o testemunha o Livro dos Recordes. (EHRENBERG, 2010, p. 13)

A nossa preocupação por essa demanda de responsabilidade individual pela felicidade, agora atrelada ao sucesso; diz respeito à subjetividade, à construção de um tipo de sujeito, que segundo Alain Ehrenberg (2010) só acontece na junção identidade-autenticidade-visibilidade. “Ser bem-sucedido é tornar-se si mesmo, tornando-se alguém”. Quiçá seja precisamente nessa articulação que encontramos uma chave explicativa para o individualismo, como dogma e como consequência da *felicidade instrumental*.

O ser deve ser conquistado, esquecendo-se no processo toda história e tradição e toda hierarquia previamente estabelecida (EHRENBERG, 2010, p. 50) e assumindo-se todos os riscos que for preciso. Escrevendo na mesma época que Ehrenberg – final dos anos 1990 – e também na Europa, Zygmunt Bauman (1998, p. 99), lendo com óculos freudianos a pós-modernidade afirma o mesmo com outros termos, “A modernidade proclamou que nenhuma ordem era intocável, (...) e, portanto, ninguém faz parte de nenhum lugar eternamente.”

Esse é o indivíduo ideal. No processo dessa conquista, é preciso sorrir, lembrando que, a cara feia não é bem-vinda e *pela sua própria segurança você está sendo filmado*<sup>110</sup> e avaliado constantemente<sup>111</sup>.

Essa intensidade se evidencia também na expansão dos espaços e das horas de trabalho. Para um grupo de empregados são cada vez menos claros, mais porosos, os limites e as fronteiras entre os tempos da vida *dentro* e *fora* do trabalho (LAZZARATO; NEGRI, 2013; GAUEJAC, 2017); dito de outra maneira, ao trabalho pertencem hoje energias, tempos e espaços antes dedicados ao ócio<sup>112</sup>.

<sup>110</sup> No inverno de 2019, uma cálida voz em off repetia esse refrão no metrô de São Paulo, lembrando-nos quanto a sociedade do controle de Deleuze divide o espaço com a sociedade disciplinar de Foucault.

<sup>111</sup> A encarregada de planilhas (contabilidade) de uma empresa transnacional localizada em São Paulo (que trabalhava sozinha num escritório no subsolo do prédio), recebeu um e-mail de seu gestor no final de maio de 2019, o pedido era para ela “ser mais sorridente e entusiasta pois a sua atitude poderia afetar seu desempenho”.

<sup>112</sup> “Os romanos denominaram ÓCIO (otium) as ocupações com o trabalho intelectual, em oposição ao negÓCIO (nec-otium, negação do otium), destinado a atender às necessidades de subsistência da sociedade. ÓCIO – veio do Latim otium, “inatividade, ócio”. E esta derivou de *autium*, que se originou do Indo Europeu *av-*eo**, “estou bem, vou bem”. NegÓCIO seria justamente trabalho, a negação do ócio. Nessa segunda acepção estar

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

Essa busca por felicidade, como Rousseau vaticinou há dois séculos e meio, gera culpa e dor por não sermos suficiente, nem felizes como deveríamos (McMAHON, 2007, p. 261). Se misturamos esta ideia de culpa e dor com a noção de vítima, noção em ascensão como amplamente apontado nas pesquisas de Paulo Vaz (2010; VAZ; PORTUGAL, 2013), podemos afirmar que, em uma medida pelo menos, o sujeito contemporâneo se cobra (e é cobrado) como consequência da sua própria incapacidade, da sua impossibilidade de ser, ser-feliz.

Metodologicamente, para efeitos da medição da percepção de felicidade das trabalhadoras e trabalhadores das cooperativas em estudo, esta terceira categoria analítica, responsabilidade do indivíduo, sintetiza as reflexões teóricas em quatro construtos (também chamados de variáveis latentes por alguns metodólogos).

Os construtos são responsabilidade pessoal, autocontrole, condições de possibilidade e desempenho. Por sua vez, para cada uma dessas variáveis latentes gerei uma série de indicadores. Assim para *responsabilidade pessoal* temos três indicadores; responsabilidade pela 1. satisfação, 2. motivação e 3. por atingir as metas organizacionais. Para *autocontrole*, produzi cinco indicadores; 1. superar limitações, 2. vencedor/perdedor, 3. responsabilidade pelo sucesso, 4. nível de motivação e 5. nível de autoestima. *Condições de possibilidade* se traduz em quatro indicadores: 1. condições de trabalho ofertadas pela organização (equipamento/infraestrutura), 2. clima organizacional, 3. garantias trabalhistas e 4. nível de preparo para enfrentar as demandas organizacionais. E *desempenho*, em sete: 1. característica do melhor trabalhador, 2. volume de trabalho, 3. iniciativa, e ampliação do trabalho – medido em 4. horas extra, 5. levar trabalho para casa e 6. laborar finais de semana –, e perguntarei também pela 7. habilidade que seria imprescindível em um trabalhador excelente. As perguntas incluídas no questionário respondem de maneira direta a cada um desses indicadores. Na maior parte dos casos, a relação é uma pergunta por indicador. No Quadro 1, chamado de operacionalização geral, e localizado ao final da abordagem teórica, resumo esse processo e a relação entre cada categoria analítica com o construto, o indicador e a pergunta.

### 3.2 Características da felicidade instrumental

As três características da felicidade que considero centrais para esta pesquisa são: a felicidade como obrigação sendo o *imperativo cultural* de nossos dias, como *evidência de autenticidade* e duradoura no tempo, isto é *permanente: não temporária*. Explico cada uma a seguir e elenco os problemas que elas trazem para o mundo do trabalho.

#### 3.2.1 Imperativo cultural

Uma tese central,  
presente já em Berger e Luckmann (1966),  
capta o essencial da ideia de Orwell:  
o poder é definir a realidade.  
(FERRARI; CABRAL, 2018, p. 64)

Um dos paradoxos do nosso tempo tem sido transformar a felicidade em uma imposição. Anos de pesquisas e reflexões em diversidade de contextos assim o autenticam. Já em 1998 Dennis Prager, refletindo ao respeito, chamava a felicidade de problema sério, na medida em que ela se transformou em uma *obrigação moral*<sup>113</sup> (PRAGER apud MCMAHON, 2006, p. 487), nessa mesma linha, uma década depois, Paulo Vaz (2010) a chama de *preceito moral*. Freire Filho (2010a) disse que vivemos na época da felicidade *compulsiva e compulsória* e o historiador estadunidense da felicidade, Darrin McMahon (2007), afirma que ela é hoje nossa divindade. “Se para a maioria dos homens e das mulheres dos primórdios da era moderna Deus era a felicidade, desde então a felicidade transformou-se em nosso deus” (MCMAHON, 2007, p. 278). Cecilia Arizaga (2017, p. 81) fala dela como *mandato social* e, concordando com Gaulejac (2010), Vaz (2010) e Ehrenberg (2017), afirma que a procura do bem-estar nasceu como uma maneira legítima e aspiracional de gerir a incerteza.

Portanto, para os estudiosos e estudiosas da felicidade o fato de ela ser um dever não é novidade. É preciso, por conseguinte, formular mais finamente minha análise, vejamos: se as emoções se tornaram nos anos 1990 um renovado âmbito da pesquisa nas ciências sociais, se a felicidade ecoa na sociedade ocidental contemporânea a lógica aristotélica de fim último da vida; se a partir de 2005 falamos com Ahmed (2010) em *happiness turn*, em soma, se alguns

---

<sup>113</sup> O autor nomeia assim seu livro *Happiness is a serious problem* cujo primeiro capítulo é “Happiness is a moral obligation”.

anos atrás você precisava se mostrar feliz para não ser suspeito (FREIRE FILHO, 2010a), hoje isso não é suficiente; hoje você precisa ser *extremamente feliz*<sup>114</sup>.

Argumento que a intensidade (BIRMAN, 2010) da felicidade demandada vem aumentando com os anos. Expliquei antes como essa intensidade dizia respeito à demanda de aperfeiçoamento permanente e sem limite, aqui adiciono outra dimensão dela, passar de ser feliz como possibilidade a ser feliz como obrigação, inclui hoje, não só ser um pouco feliz, mas ser extremamente feliz. Há seis anos o Oxford Dictionary escolheu o emoji “chorar de rir” como “palavra do ano”<sup>115</sup>, argumentando que foi aquela que melhor refletiu “as significações culturais de 2015”, deslocando a carinha feliz que foi o ícone por anos.

No trabalho, ser obrigatoriamente feliz, e hoje ser felicíssimo, diz respeito a não ter medo de ariscar, de ser resiliente, uma vez que o destaque da resiliência se dá justamente por sua característica de enfrentamento e superação das adversidades, das limitações, evitando sequelas ou quedas de rendimento<sup>116</sup>.

A curiosidade pela forma com que essa *intensidade* toda se manifesta na vida organizacional me levou a oferecer-lhe um lugar central nesta pesquisa, recebendo como veremos no capítulo cinco, uma ampla atenção.

Nesta tese argumento que tais pressões, juntas e misturadas, criam um tipo de subjetividade altamente vulnerável. Não por acaso a depressão alcançou estatísticas que superaram por muito as esperadas. É claro, como demonstra Paulo Vaz, que esse crescimento está conectado às novas compreensões daqueles sintomas outrora característicos das doenças mentais e às transformações em seus patamares; tendo consequências na patologização da vida comum e ampliando as vendas da química e da terapêutica da “saúde”. Não por acaso o vendedor de mais livros de autoajuda no Brasil na última década (Augusto Cury), dramatiza chamando o transtorno depressivo de “o último estágio da dor humana” (SANTANA, 2019).

---

<sup>114</sup> 21 hábitos das pessoas extremamente felizes. Disponível em: <https://osegredo.com.br/21-habitos-das-pessoas-extremamente-felizes/>. Acesso em: 18 out. 2018.

<sup>115</sup> Disponível em: <http://g1.globo.com/educacao/noticia/2015/11/emoji-e-eleito-pela-1-vez-palavra-do-ano-pelo-dicionario-oxford.html>. Acesso em: 26 nov. 2018.

<sup>116</sup> A dissertação de Tiago Leite Maio intitulada *A Felicidade no Trabalho: O impacto na gestão das organizações*, apresentada há cinco anos no *Business & Economics School*, que pertence ao Instituto Superior de Gestão da Universidade de Lisboa, já nas primeiras linhas esclarece a necessidade de gerir os comportamentos e a *performance* dos trabalhadores porque “os empregados mais felizes ficam mais capazes de se alargarem e de construir, e tornam-se desse modo, mais criativos, resilientes, socialmente conectados, física e mentalmente saudáveis – *assim como mais produtivos*” (MAIO, 2016, p. 2, grifo nosso). Coerente com seu princípio – e princípios – o mestre em gestão conclui sua pesquisa recomendando que “As empresas podem e devem trabalhar estas variáveis no sentido de *manipularem estes sentimentos*, e tornarem os recursos humanos (profissionais) mais felizes no trabalho” (MAIO, 2016, p. 59, grifo nosso).

Podemos pensar que a depressão cresceu também porque encarna precisamente o oposto da demanda feliz contemporânea, como argumentado por Birman (2010, p. 42) “é o fracasso performativo do sujeito o que se evidencia em ato na depressão, sendo esta, pois, um dos signos maiores da infelicidade na contemporaneidade.”. A exterioridade colocada em pauta permanentemente na atualidade explica para o psicanalista e filósofo brasileiro a depressão e as angústias contemporâneas, segundo ele quando o sujeito não consegue sustentar mais a sua autonomia e a sua *performance* nessa exterioridade, aparecem a depressão e a angústia. Vamos discorrer nas linhas a seguir precisamente sobre essa exterioridade.

Para operacionalizar esta quarta categoria analítica e poder mensurá-la na percepção de felicidade das trabalhadoras e trabalhadores das cooperativas de café costarriquenhas elaborei três construtos. O primeiro, a noção de *obrigação*, que se avalia através de um único indicador 1. a possibilidade de ser feliz diante da obrigatoriedade de sê-lo; o conceito de *resiliência*, usado como indicador da 1. demanda feita pela organização aos trabalhadores; e a *angústia*, que será avaliada através de três indicadores: 1. estresse, 2. ansiedade e 3. depressão. Para estresse e ansiedade se incluíram perguntas sobre ter experimentado no último ano alguma crise de estresse ou algum acesso de ansiedade e se indagou sobre as frequências. Também se questionou a relação desse estresse e dessa ansiedade com o trabalho, além de interrogar sobre a existência de doenças físicas produzidas pelo estresse laboral. Para o caso de depressão se perguntou se os trabalhadores e trabalhadoras tinham tido diagnóstico clínico de depressão.

### 3.2.2 *Evidência de autenticidade*

Outro aspecto da definição atual da felicidade é a ideia de fidelidade desse indivíduo todo-poderoso com ele próprio. Associar teoricamente as emoções com autenticidade não é novidade; como explicado, na psicologia a compreensão que articulou psiquismo, biologia e fisiologia, por abraçar a noção de interioridade, proclamou essa ideia do autêntico individual, duma essência subjetiva a ser expressa.

Em uma pesquisa realizada com os moradores dos espaços urbanos (“Country club” “novas cidades” “megaempreendimentos”) circundantes ao grande Buenos Aires, na capital Argentina, a socióloga Cecilia Arizaga (2017) analisou três dimensões: a ideia de comunidade, o cultivo da sensibilidade e o consumo de psicotrópicos. Na segunda dimensão estudada, ela encontra essa relação entre subjetividade-emoções-autenticidade. “Este – *o gosto sensível* –

caracteriza-se pelo cultivo das sensações e a expansão da esfera emocional ligada ao desenvolvimento de valores vinculados à ideia de *autenticidade*, o que se expressa numa crescente psicologização dos consumos através de uma encenação da subjetividade” (ARIZAGA, 2017, p. 51, tradução nossa)

Como afirma Amanda Valotão (2015, p. 98) a vivência de ser feliz é primeiro uma experiência de deleite que se tem consigo mesmo, um prazer que nasce no próprio indivíduo<sup>117</sup>.

Estar sintonizado com o “verdadeiro eu” (núcleo íntimo composto por aptidões, necessidades, sentimentos e habilidades criativas que supostamente nos fazem únicos e valiosos) assume uma elevada significância moral, figurando como justificativa autossuficiente para a escolha de estilos de vida e trajetórias profissionais (FREIRE FILHO, 2010a, p. 2-3).

Ser feliz portanto se associa com ser autêntico, verdadeiro. Nessa nossa alucinada sociedade atual, até na pobreza, de maneira romantizada e acrítica, a felicidade dos favelados (que habitam os morros de Rio de Janeiro) se explica em uma referida autenticidade (FREIRE-MEDEIROS, 2010). Para alguns dos turistas entrevistados pela pesquisadora, na simplicidade de quem nada tem estaria a *verdadeira felicidade*.

Para efeitos desta pesquisa interessa a autenticidade vinculada à *vocação* e ao *propósito*, que têm sido construídos como requisitos para a aparição de uma “verdadeira” felicidade no trabalho. Aquela que será atingida se o sujeito for fiel aos seus mais profundos desejos e aptidões, seus princípios e valores mais íntimos; isto é o ideal de *autorrealização* profissional (BAKKER, 2012). Há um século John Stuart Mill pensava autenticidade como uma evidência de caráter; ser autêntico é ser corajoso<sup>118</sup>.

Em um dos momentos de auge das contribuições da psicologia à administração organizacional, como expressado por Julia Salgado (2016, p. 28) em relação especificamente à evolução do conceito de *empreendedor* e suas características, acima comentadas, na década de 1960, David McClelland “salientava a importância do desejo de realização como traço do comportamento de empreendedores”. Como a comunicóloga brasileira expõe ao longo da sua pesquisa “a promessa de autorrealização e felicidade no trabalho” deixa de estar ligada unicamente à “grande empresa privada para ser personificada na figura do empreendedor” (SALGADO, 2016, p. 83).

---

<sup>117</sup> A promoção lançada por uma loja de roupas no Brasil em 2017 promulgava “Seja você, seja feliz”. Disponível em: <http://www.midwayfinanceira.com.br/seja-voce-seja-feliz>. Acesso em: 19 out. 2018.

<sup>118</sup> No artigo *Autenticidade e felicidade: tensões entre os imperativos culturais contemporâneos na era do espetáculo* trabalhado em parceria com Nicole Sanchotene e enviado à Revista INTERCOM discutimos essas questões.

Assim, o trabalhador autorrealizado e feliz seria quem atinge as principais metas desejadas, que são sua expressão mais genuína. Quem exerce sua *vocação*, nessa acepção atrelada ao *propósito*: fazer no trabalho aquilo que a pessoa enxerga como a razão da sua existência, no sentido aristotélico do termo. Já em 1982 Cicilia Peruzzo refletia sobre dita “vocação” e “realização pessoal” como estratégias da sociedade burguesa para coagir o trabalhador a se dedicar mais ao trabalho através da aparência de trabalho voluntário (PERUZZO, 2016, p. 71). Se prestamos atenção às palavras utilizadas, falamos em atingir, exercer e fazer, todos verbos relativos à ação; é na passagem à ação que o sujeito contemporâneo acede à sua “verdadeira individualidade”. Paradoxalmente, como evidenciou Ehrenberg (1994 apud ARIZAGA, 2017) em seus estudos de depressão, a demanda excessiva de ação resulta na sua inibição.

Da mesma maneira que podemos pensar o controle subjetivo das emoções como nó articulador entre *felicidade e trabalho*<sup>119</sup>; na ideia de *autorrealização* os ideais neoliberais amarram as vidas humanas à essência organizacional<sup>120</sup>. Não posso descrevê-lo melhor do que Freire Filho (2010a, p. 6):

Pretende-se que, doravante, as empresas sejam percebidas como um lugar de desenvolvimento pessoal e que o trabalho seja encarado como uma possibilidade de autorrealização, em vez de uma atividade calcada principalmente em estímulos pecuniários e competição acerbada. Conforme deixam transparecer os manuais de administração, a promessa da felicidade no trabalho fortalece o alinhamento entre objetivos individuais (aumentar o próprio bem-estar, a sensação de autodomínio, de virtuosismo e de superação pessoal) e metas organizacionais (aperfeiçoar o desempenho e a produtividade).

Mas, como chegamos na ideia de autorrealização e na sua aceitação generalizada? Podemos inquirir através da história, e seguindo Alain Ehrenberg (2010, p. 82-84), um dos caminhos percorridos para entrelaçar autorrealização e trabalho, acompanhando os indícios que deixou a busca de modelos mais democráticos e participativos para a gestão da vida organizacional.

O descrédito das antigas perspectivas disciplinares e hierárquicas (fordistas e tayloristas) que imperaram por décadas nas empresas começam a ser questionadas com os clássicos estudos de Elton Mayo, nos Estados Unidos na década de 1930. A partir deles

---

<sup>119</sup> Para Cecília Arizaga (2017) o autocontrole seria o gonzo articulador entre o indivíduo e a estrutura.

<sup>120</sup> A empresa como espaço privilegiado de autorrealização aparece nas reflexões e pesquisas de Ehrenberg (2010); Freire-Filho (2010a); Gaulejac (2017) e Arizaga (2017).

consagra-se progressivamente a *participação* como a nova maneira, que se transforma na chave do que hoje se denomina *comprometimento*<sup>121</sup>. Assim, na medida em que não cabe mais uma autoridade disciplinar externa, é o próprio trabalhador quem, participando ativa e responsabilmente na autogestão e na gestão da sua equipe (Ehrenberg a chama de *Gestão pós-disciplinar*), pode liderar e se desenvolver pessoalmente, conquistar sua identidade, na procura da autorrealização.

A ideia de *autorrealização*, como é sabido, começa com os humanistas e torna-se popular nos Estados Unidos na década de 1960. Entre os humanistas, Carl Rogers e Abraham Maslow tinham uma perspectiva absolutamente otimista dos humanos, alegando sua tendência natural à saúde e à bondade. Nessa abordagem, sobretudo Maslow afirma que o medo é nossa principal limitação na frente da grandeza e da autorrealização<sup>122</sup>.

Com o tempo, como afirmam Paulo Vaz (2010) e Eva Illouz (2011, p. 67-68), autorrealização e saúde começaram a se converter em uma coisa só, acarretando o problema de patologizar a vida comum. Isto facilita em uma medida a expansão sem precedentes da indústria medicamentosa. Arizaga (2017) concorda com os teóricos brasileiro e marroquina e afirma que a medicalização da vida corriqueira é uma maneira de gerir a vulnerabilidade e acontece quando a lógica do bem-estar substitui a lógica da cura.

“Com a anormalidade internalizada como virtualidade, cada um se inquieta sobre o que verdadeiramente deseja quando deseja, e sobre quais são o sentido e o valor de que deseja e faz” (VAZ, 2010, p. 149). Além dos incômodos intrínsecos às buscas existenciais e da angústia assim promovida, “a vida plenamente autorrealizada” se instaura frente a um eu patológico e desadaptado. Inúmeras técnicas de *management do eu* (ARIZAGA, 2017) são desenvolvidas para conquistar essa ansiada adaptação.

Nesse processo *quase* qualquer técnica é bem-vinda, desde a clássica psiquiatria (especialmente na sua solução medicamentosa) e outras opções químicas, até as contemporâneas técnicas de *gestão do eu* como a psicologia positiva e a neurociência, a *autoajuda*<sup>123</sup>, a programação neurolinguística, a conselheira e sua filha mais reconhecida, o *coaching*.

<sup>121</sup> Na USP, Ana Carolina de Aguiar Rodrigues tem mais de uma década estudando esse tema nas organizações a partir da administração e da psicologia. Informação disponível em <http://producao-acad.fea.usp.br/PPGA/membro-0610643037967949.html>.

<sup>122</sup> A *New Age* (e a autoestima, uma das suas filhas mais caras) apropriou essas noções de otimismo e medo como limitação, e as elevou ao extremo, afirmando que só elas têm influência na vida material e concreta das pessoas.

<sup>123</sup> Às pessoas interessadas recomendo a leitura da dissertação de Pablo de Lima Santana (2019) chamada *O sucesso da terapia performática no Brasil: um estudo sobre Augusto Cury*. Para refletir sobre autoajuda, subjetividade e espiritualidade, Cecilia Arizaga (2017) sugere os textos de Vanina Papalini (2007) e Pablo Semán

Mas as tradições do oriente também são ressignificadas, ocidentalizadas e adotadas na procura desse eu controlado; assim desde a meditação e Ioga, até a medicina aiurvédica são todos caminhos válidos para você aprender a gerir com estrita disciplina sua vida emocional, e ser feliz. Essa linha espiritual que apropria a filosofia do oriente ao serviço do aprimoramento do eu, tanto dentro quanto fora do trabalho, parece a reencarnação da lógica protestante que atrelava abundância financeira e fé.

Dizia *quase* qualquer técnica é bem-vinda porque coincido com Joel Birman (2010) e Paulo Vaz (2010) quando afirmam que este sujeito pós-moderno não admite questionamentos; a reflexão aprofundada sobre suas motivações e as críticas, não estão no carpídio do que sua sensível digestão admite.

Preciso insistir: seja pela via da terapia psicológica diretamente (nas suas inúmeras possibilidades), da autoajuda ou do aconselhamento, das opções orientais importadas e adaptadas pela chamada *New Age*, ou através do *Coaching*<sup>124</sup>, ou inclusive, pelas abundantes opções oferecidas pela gigantesca indústria da “saúde”; seja como for, o trabalho nas emoções é sem dúvida uma característica estrutural da nossa cultura terapêutica (ILLOUZ, 2011) e da terapêutica farmacêutica (VAZ; PORTUGAL, 2013).

Mas qual seria o problema de uma sociedade propor aos seus membros trabalhar nas emoções para ter um *eu autêntico*? No meu humilde modo de ver existe não só um, mas, vários problemas que sintetizo em cinco argumentos: a dimensão social do humano, a necessidade de reconhecimento (derivada da primeira), a impossibilidade de dar sentido ao trabalho, os aspectos que escapam à consciência do sujeito e, finalmente, a responsabilização (de novo) do indivíduo; explico brevemente cada um desses argumentos nos parágrafos a seguir.

Se confrontarmos a noção de *autenticidade* com a ideia antes expressa da sociabilidade humana, a primeira cai por terra. Quando afirmamos a sociabilidade como constitutiva, o ser humano como um animal estruturalmente social cuja identidade, forma de ser, pensar e estar no mundo são consequências das suas relações interpessoais, das suas intrincadas interações com o entorno; na complexidade dos particulares contextos imediatos e mediatos e suas

---

(2007) sobre os leitores de Paulo Coelho e a publicação na REDALyC de Pablo Semán e Valeria Rizo (2013); por sua vez Nicolás Vioti (2013) analisou a organização chamada “A arte de viver”, trata-se de uma fundação internacional criada na Califórnia na década de 1980 por Ravi Shankar; que segundo a socióloga argentina, ocidentaliza propostas do hinduísmo e da meditação transcendental.

<sup>124</sup> A organização chamada *Great Place to Work*, que faz *coaching* e pesquisa, tem sido contratada por uma interessante quantidade de organizações no Brasil para estudar a felicidade organizacional, incluídas aquelas do chamado terceiro setor. Disponível em: [www.greatplacetowork.net](http://www.greatplacetowork.net). Acesso em: 08 abr. 2019.

determinações históricas, sociais, econômicas e políticas, de gênero, classe, etnia e geografia; resulta difícil certificar alguma autenticidade.

E se, ao exposto com anterioridade, somarmos o fato de que como animais sociais que somos precisamos do olhar do outro (hoje mais do que nunca), da sua aceitação (transformada em *like*), neste contexto: Como ser autêntico e ser agradável aos outros? Podem os nossos espinhos (lembrando a metáfora de Schopenhauer) ser amenos àqueles dos quais procuramos o reconhecimento? Podemos hoje nos mostrar vulneráveis, duvidosos ou reclamar sem sermos chamados de tóxicos ou “mimimis”? O chamado à autenticidade parece operar também na fragmentação, a contemporaneidade sussurra no nosso ouvido: *seja parcialmente autêntico, limite-se a identificar e expor seus aspectos positivos!*

Já na filosofia iluminista Rousseau tinha pugnado com essa penúria pessoal, com a necessidade de reconhecimento social, que na sua compreensão, nos separa de nós mesmos. Illouz (2011, p. 37) traz uma outra dimensão dessa autenticidade no trabalho, que também se relaciona com o reconhecimento:

“dado que a competência e o desempenho profissionais passaram a ser cada vez mais interpretados como resultado e reflexo do eu profundo e verdadeiro do indivíduo, o “reconhecimento” passou a ser de importância fundamental, já que não apenas qualificações, mas “pessoas inteiras”, estavam envolvidas e eram avaliadas no processo de trabalho”<sup>125</sup>.

Ricardo Antunes (2009)<sup>126</sup>, seguindo as afirmações formuladas por Vincent nos anos 1990, reflete sobre outro nível dessa autenticidade, a *autodeterminação*. O pesquisador brasileiro afirma que a lógica da produção para o capital elimina toda possibilidade de se perguntar pelo sentido do trabalho; pela direção que ele está tomando, pelas relações e automatismos sociais que estão se construindo e sua repetição *ad infinitum*, pela mercantilização generalizada<sup>127</sup>.

Nem *o que se produz* e especialmente *para quem se produz* parecem ser passíveis de questionamento, por isso o autor assevera que “a subjetividade que emerge na fábrica ou nas esferas produtivas contemporâneas é expressão de uma *existência inautêntica* e estranhada”

<sup>125</sup> Sugiuro (para as leitoras ou leitores que não assistiram ainda) o filme estadunidense chamado *O círculo*, dirigido por James Ponsoldt em 2017. Exposição, reconhecimento e controle se misturam na proposta cinematográfica baseada na novela homônima de David Eggers.

<sup>126</sup> Ainda que minha abordagem não seja marxista – nem tenha pretensões de sê-lo –, concordo com a reflexão do autor sobre autodeterminação.

<sup>127</sup> Sempre na linha cinéfila para assistir uma descarnada apresentação dessas matérias, recomendo o filme brasileiro dirigido por Marcelo Gomes em 2019, *Estou me guardando para quando o carnaval chegar*.

(ANTUNES, 2009, p. 130). Para acolher a ideia do *sem sentido do trabalho* não parece necessário que sejamos observadores muito treinados, antes da pandemia, bastava apenas olhar as imagens do metrô, ou das principais avenidas, em toda grande cidade no ocidente do mundo, nas horas em que as formiguinhas humanas iam, ou voltavam do trabalho.

Por outro lado, afirmar essa suposta equivalência interior, esse eu genuíno que cada um tem e deve encontrar e expressar, coloca, mais uma vez, a responsabilidade toda no indivíduo, nessa mania contemporânea de homologar representação e realidade. Há quarenta anos, George Simmel tinha se preocupado pelo exagero do elemento pessoal a partir de uma crescente valorização da autenticidade (SIMMEL, 1977 apud ARIZAGA 2017, p. 53).

Mensurei esta quinta categoria analítica na percepção dos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas através de três construtos: *vocação*, *propósito* e *autorrealização*, tendo, cada um, um indicador. Os respectivos indicadores exploraram a concordância entre 1. trabalho e vocação, 2. trabalho e objetivos de vida (propósito) e, no último caso, 3. trabalho como espaço de realização integral.

### 3.2.3 *Permanente: não temporária*

A sociologia mostrou que os homens  
parecem produzir melhor se são felizes  
e nós esforçamo-nos por torná-los felizes.  
Mas se a experiência provasse que os homens  
produziriam melhor se estivessem furiosos,  
nós arranjaríamos maneira de que eles  
assim estivessem permanentemente.

Discurso de um vice-presidente de uma empresa estadunidense  
(BOGOMOLOVA, 1975 apud PERUZZO, 2016, p. 93)

A última característica que imputo à felicidade contemporânea tem a ver com a variável tempo. A felicidade deixou de ser uma questão momentânea para se configurar como uma expectativa permanente, o que Freire Filho (2010b) chama de *felicidade crônica*. Nem nas suas ruminções mais ousadas Platão imaginou o nível no qual a contemporaneidade colocaria sua ideia da felicidade como duradoura no tempo.

Construir a felicidade como durável requer vários passos e processos: tê-la colocado na vida terrena, extirpando sua antiga condição divina<sup>128</sup>; levá-la para o interior do sujeito; esquecer o coletivo; e, especialmente, apagar toda possibilidade de reconhecimento de seus opostos. O dito apagamento se faz aniquilando outras experiências que nesta tese chamo de *naturalmente humanas*, vinculadas com emoções como medo, dúvida, dor, desprazer, tristeza, frustração, raiva, ódio, incerteza; todo e qualquer rastro da humana vulnerabilidade. *Natural* assim compreendido seria estruturalmente humano; como anotado por Vaz e Portugal (2013), a contemporaneidade separou natural de normal.

Afirmo que, cumprindo com seu papel, a contemporaneidade tem aberto um leque de opções, seja por um axioma, ou por outro, o sujeito contemporâneo deve ser feliz permanentemente. Resumo alguns desses imperativos nos seguintes itens:

- a lógica do consumo em suas múltiplas faces, que permite esquecer temporariamente – até a próxima compra – nossa condição humana;
- a concorrência, que nos oferece o conforto de *ser* ou *ter* mais que o vizinho;
- a química da saúde – que não admite dor, doença ou emoção que gere desprazeres<sup>129</sup> – cuja noção de *fator de risco*<sup>130</sup> nos deposita na roleta das probabilidades;
- a transformação feita pela Reforma com o protestantismo que colocou a tristeza, a melancolia e todos os opostos ao bem-estar como representações de pecado, obrigando-nos a sermos alegres “em todas as coisas” porque o bem-estar é evidência da graça de Deus<sup>131</sup>;
- a ausência de futuro e a expansão do presente como lugar único para o exercício dos prazeres;
- as heranças da psicologia positiva que nos ensinou a rejeitar essas emoções, redefinidas – por ela – como negativas;

---

<sup>128</sup> Importante lembrar que, para alguns autores e autoras, não seria exato falar em extirpar a divindade nem a religiosidade, eles falariam, seguindo Weber (1995 apud DUARTE, 2010, p. 245), em mundanização; que articularia a religião e ao espírito capitalista, os Estados Unidos seria o exemplo dessa conjunção.

<sup>129</sup> Como explica Bezerra (2010), nisso a psiquiatria e sua patologização da vida comum têm tido um papel terrivelmente (nas duas acepções do termo) importante.

<sup>130</sup> O conceito de *fator de risco*, como exprimido por Vaz (2010) e Vaz e Portugal (2013, p. 109) muda a relação do sujeito com a doença especialmente porque: 1. amplia o desconhecimento do sujeito em relação ao seu corpo 2. amplia o horizonte temporal de cuidado com a saúde e 3. retira do conceito de normal seu “viés democrático”, o que é maioritário numa dada população. O maioritário agora é a doença; especialmente quando toda dor passa a ser considerada doença. Mais um elemento para compreender a patologização da vida cotidiana.

<sup>131</sup> Segundo McMahon (2007), Lutero afirmou em várias ocasiões que “Toda tristeza vem de Satã”.

- as vastas ferramentas para o autocontrole racional que a *comunicação positiva* nos ofereceu.

Tudo promete nos levar à felicidade duradoura, por isso na mensuração desta categoria analítica se indagou a percepção dela em relação à variável tempo, isto é, se para os trabalhadores ela é duradoura ou momentânea.

### 3.3 Modos de externalização

Finalizo esta seção expondo a relação contemporânea entre felicidade e exteriorização; argumento que a felicidade hoje, para ser considerada tal, deve ser objeto de encenação, também permanente.

#### 3.3.1 De expressão obrigatória

Entre os séculos XV e XVI, era possível vislumbrar  
obras de arte com sorrisos destacados.  
Mesmo que a contenção emocional ainda fosse grande,  
aos poucos, a expressão da felicidade  
ganhava os seus próprios contornos,  
assumindo um caráter público.  
(VOLOTÃO, 2015, p. 33)

Não basta hoje ser feliz, nem ser extremamente feliz, essa felicidade precisa, além disso, ser representada para os outros.

Pensemos por um momento nas redes sociais: desde o advento do Facebook, Twitter, LinkedIn, Snapchat e Instagram; ou dos aplicativos para a procura de relacionamentos como Badoo, Tinder, Grindr, Happn e *POF (Plenty of fish)*, todos se converteram em espaços para a encenação da felicidade.

Os trabalhos de Paulo Vaz têm evidenciado como isso é também válido e até parece necessário, para a valorização da vida após a morte, o falecido parece ter que demonstrar que sua vida foi feliz, segundo o pesquisador brasileiro essa encenação aparece, por exemplo, nos

discursos que validam a vida das pessoas que morreram no 11 de setembro nos Estados Unidos<sup>132</sup>.

No âmbito do trabalho, essa encenação passa, em certa medida, pela exposição permanente das conquistas, seja no desenvolvimento de novas competências, adquiridas através de cursos curtos ou graduações e mestrados; seja pelo aprimoramento de habilidades brandas (destrezas emocionais), técnicas (estudo de línguas, ou diplomados e até oficinas específicas relacionadas às profissões e aos ofícios) ou, inclusive, das atividades corriqueiras da profissão; tudo deve ser encenado. Mas e especialmente, é o sucesso que deve ser demonstrado, o sucesso como evidência dessa felicidade compulsória e como carimbo aduaneiro para ingressar e ser aceito no país dos trabalhadores felizes.

Como tenho afirmado, nesta pesquisa compreendo as emoções como uma criação coletiva e, portanto, relacional; essa característica adquire particular importância no que diz respeito aos modos de externalização, da manifestação da felicidade, porque provoca uma inversão, a obrigatoriedade de se mostrar feliz para sê-lo. Somos nisso filhos fieis à nossa época como explicou Guy Debord – há seis décadas – no seu ajuizado prognóstico, a nossa é sem dúvida A Sociedade do Espetáculo, na qual “o espetáculo não é um conjunto de imagens, mas uma relação social entre pessoas, mediada por imagens” (1997, p. 14). O estrategista francês soube como e quanto as imagens, o visual, o *aparecer*, o *fazer ver* seriam os modos privilegiadas de relação na contemporaneidade (DEBORD, 1997, p. 19) a felicidade parece ter se tornado o conteúdo privilegiado dessa encenação.

É patente que, com o capitalismo, especialmente quando ele atinge sua fase neoliberal, essa visibilidade se converteu também em um objeto de consumo, como afirmam Terra, Saad Corrêa e Raposo (2019, p. 2), uma “economia da visibilidade”, essa ideia é expressa também em Vaz (2010). Nas palavras de Eva Illouz (2011, p. 106), o capitalismo levou “a identidade a ser publicamente exposta e publicamente narrada, não apenas no sentido dos sentimentos terem se tornado instrumentos de classificação social, mas também no sentido de que hoje existem novas hierarquias de bem-estar afetivo”.

Além do mais, a visibilidade no âmbito do trabalho mistura hoje o privado e o público, temos dezenas de exemplos de pessoas que perderam seus empregos por comentários expostos nas suas redes sociais e, no sentido avesso, dezenas de casos de “estrelas de um dia” que por

---

<sup>132</sup> Disponível em: <https://archive.nytimes.com/www.nytimes.com/interactive/us/sept-11-reckoning/portraits-of-grief.html>.

seus 20 minutos de fama são hoje apresentadores na televisão ou, inclusive, membros de gabinetes em ministérios e pastas governamentais.

Com o objetivo de transformar esta crítica à compreensão contemporânea da felicidade em uma variável observável, registrei dois construtos; sendo o primeiro a *encenação do sucesso* e o segundo a *importância atribuída aos colegas*. Cada um deles, por sua vez, divide-se em dois indicadores, perguntei pelos 1. meios e 2. conteúdos nos quais os trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas encenam (ou não) o sucesso no trabalho; e o segundo mede 1. a *importância outorgada à opinião dos colegas* e 2. a *reação às postagens* (em termos da sua frequência).

**Quadro 1** – Operacionalização geral

| <b>Dimensões</b>                | <b>Categorias analíticas</b>         | <b>Constructos</b>       | <b>Indicadores</b>                                                | <b>Número da pergunta no questionário</b> |
|---------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| <b>Condições pré-existentes</b> | <b>Direito Universal</b>             | Direito                  | Bem universal                                                     | 36                                        |
|                                 |                                      | Singular/Geral           | Felicidade é pessoal/interpessoal                                 | 26                                        |
|                                 |                                      | Disponibilidade          | Disponível para todos e todas                                     | 40                                        |
|                                 | <b>Consumo e Concorrência</b>        | Consumo                  | Exigência de aprimoramento                                        | 25                                        |
|                                 |                                      |                          | Trabalho como divertimento                                        | 20                                        |
|                                 |                                      | Concorrência             | Fonte de confiança predileta (sujeito/coletivo/chefia)            | 13                                        |
|                                 |                                      |                          | Cerne da preocupação organizacional (indivíduo/coletivo)          | 11                                        |
|                                 |                                      |                          | Cooperação entre colegas e na organização                         | 24, 47                                    |
|                                 |                                      |                          | Aceitação da vulnerabilidade (lidar com críticas, dor e tristeza) | 30, 34, 43                                |
|                                 |                                      |                          |                                                                   |                                           |
|                                 | <b>Responsabilidade do indivíduo</b> | Responsabilidade pessoal | Responsável pela satisfação                                       | 8                                         |
| Responsável pela motivação      |                                      |                          | 35                                                                |                                           |

|                                   |                 |                                                  |                                              |                              |                        |            |
|-----------------------------------|-----------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|------------------------|------------|
| <b>Condições pré-existentes</b>   |                 |                                                  | Responsável por atingir as metas             | 14,15                        |                        |            |
|                                   |                 | Autocontrole                                     | Superar limitações (decisão pessoal)         | 6                            |                        |            |
|                                   |                 |                                                  | Vencedor                                     | 18, 19                       |                        |            |
|                                   |                 |                                                  | Responsável pelo sucesso                     | 42                           |                        |            |
|                                   |                 |                                                  | Nível de motivação                           | 31                           |                        |            |
|                                   |                 |                                                  | Nível de Autoestima                          | 44                           |                        |            |
|                                   |                 |                                                  | Condições de possibilidade                   | Condições de trabalho (org.) | 39                     |            |
|                                   |                 | Nível de preparo                                 |                                              | 37                           |                        |            |
|                                   |                 | Clima Organizacional                             |                                              | 48                           |                        |            |
|                                   |                 | Garantias trabalhistas                           |                                              | 49                           |                        |            |
|                                   |                 | Desempenho                                       | Característica do melhor trabalhador         | 27                           |                        |            |
|                                   |                 |                                                  | Volume de trabalho                           | 33                           |                        |            |
|                                   |                 |                                                  | Tomar iniciativa                             | 7                            |                        |            |
|                                   |                 |                                                  | Ampliação do trabalho (horas extra)          | 12                           |                        |            |
|                                   |                 |                                                  | Ampliação do trabalho (trabalho para casa)   | 29                           |                        |            |
|                                   |                 |                                                  | Ampliação do trabalho (mais dias da jornada) | 38                           |                        |            |
|                                   |                 |                                                  | Habilidade imprescindível                    | 5                            |                        |            |
|                                   |                 | <b>Característica da felicidade instrumental</b> | <b>Imperativo cultural</b>                   | Obrigaçao                    | Possibilidade/de ver   | 41         |
|                                   |                 |                                                  |                                              | Resiliência                  | Demanda de resiliência | 45         |
|                                   |                 |                                                  |                                              | Angústia                     | Estresse               | 50, 51, 52 |
| Ansiedade                         | 53, 54          |                                                  |                                              |                              |                        |            |
| Depressão                         | 55              |                                                  |                                              |                              |                        |            |
| <b>Evidência de autenticidade</b> | Vocação         |                                                  | Relação trabalho-vocação                     | 17                           |                        |            |
|                                   | Propósito       |                                                  | Relação trabalho-objetivos da vida           | 32                           |                        |            |
|                                   | Autorrealização |                                                  | Trabalho como realização integral            | 28                           |                        |            |
| <b>Permanente: não temporária</b> | Temporalidade   |                                                  | Permanente/momentânea                        | 46                           |                        |            |

|                                |                                 |                                   |                                  |    |
|--------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----|
| <b>Modos de externalização</b> | <b>De expressão obrigatória</b> | Encenação do sucesso              | Meio de exposição                | 21 |
|                                |                                 |                                   | Conteúdo                         | 22 |
|                                |                                 | Importância atribuída aos colegas | Importância outorgada à opinião  | 9  |
|                                |                                 |                                   | Reação às postagens (Frequência) | 23 |

Elaboração própria.

Essas reflexões se baseiam em uma série de perguntas para tentar atingir os objetivos desta tese, na proposta metodológica os descrevo junto às minhas hipóteses, alcance, enfoque, universo de estudo escolhido e técnicas de pesquisa selecionadas. Antes de entrar nessas especificidades metodológicas, faço, na seção seguinte, uma primeira e tímida aproximação à Comunicação Organizacional e às Relações Públicas. Dita imersão se faz necessária na medida em que, por uma parte, meu universo de estudo, como explicado anteriormente, são as organizações cooperativas e, por outra, as RP têm trabalhado centralmente na administração e gestão do relacionamento da organização com os – assim chamados – públicos internos – de central interesse para minha pesquisa.

### **3.4 Comunicação Organizacional: desorganizando a comunicação**

Nessa seção faço uma breve menção das amplas perspectivas teóricas da Comunicação Organizacional (CO) e suas abordagens gerais, para entrar depois na reflexão crítica das funções que na sua origem tiveram a CO e as Relações Públicas (RP); assim como das transformações que ambas experimentaram com o passar do tempo. Detenho-me em uma opção que faz parte dessa transformação, as *Relações Públicas Comunitárias* (RPC).

Tentando criar a passagem entre a abordagem teórica e o a proposta empírica, essa quarta seção tem traços de ambas.

Na CO, existem várias perspectivas, linhas teóricas e (em menor grau) elaborações metodológicas<sup>133</sup>. A origem das tipologias utilizadas aqui é fundamentalmente estadunidense e sua revisão, extensão e contribuições subsequentes, latino-americanas, sentidamente brasileiras.

---

<sup>133</sup> Uma versão preliminar das ideias expressas nesta seção foi originalmente trabalhada em minha dissertação (ARAYA, 2016).

Ainda que não seja possível detalhar aqui a amplitude de abordagens e linhas teóricas da CO, desde suas origens e desenvolvimento até o presente; sugiro as leitoras e leitores interessados consultar os textos introdutórios de Cheney et al. (2003); Eisenberg e Goodall (2004) e Saladrigas (2005). Margarida Kunsch (2007) e Isaura Mourão (2020), para o estudo de sua trajetória no Brasil; Mónica Queris para conhecer os desenvolvimentos teóricos e empíricos em Cuba; e Gabriel Kaplún (2012), para distinguir as expansões e transformações vivenciadas pela CO na América Latina.

Saladrigas (2005) usa a variável tempo para aglutinar a produção teórica da comunicação organizacional, suas nuances e mudanças. Linda Putnam estabeleceu uma primeira tipologia na década de 1970, separando as abordagens em: política, retórica, do processamento informacional e cultural. Dez anos depois, nos 1980, a tipologia foi modificada em mecanicista, psicológica, interpretativa-simbólica e sistêmica. Em seguida são tipificadas três abordagens teóricas, a saber: *a*) teorias funcionalistas – também chamadas de tradicionais; *b*) teorias interpretativas; e *c*) teorias críticas. Linhas teóricas que, como sabido, não diferem das tradições do conhecimento em vigor nas ciências sociais em geral.

Portanto, a produção teórica em comunicação organizacional e suas abordagens, parecem não diferir ao extremo da realizada em outras áreas do conhecimento e prática no campo da comunicação. Tendo uma linha mais próxima da administração, a gestão e o planejamento da comunicação. Outra que estuda a organização como um espaço privilegiado para a construção de significados compartilhados e analisa o uso da linguagem na vida e na dinâmica organizacional. E um terceiro aspecto teórico mais reflexivo e questionador das estruturas sociais em que as organizações, seus determinantes culturais, relações de poder e processos internos acontecem.

Endosso as duas últimas linhas teóricas comentadas, rejeitando a epistemologia das teorias funcionalistas amplamente criticadas e questionadas por sua abordagem superficial e singela, tanto quanto sua pretendida neutralidade-objetividade.

Para o caso Brasileiro, Isaura Mourão (2020, p. 10) ao fazer “uma arqueologia do saber-prática discursiva da Comunicação Organizacional” abalizou a procedência de *enunciados reitores* oriundos dos Estudos Organizacionais e também da filosofia, da psicologia, da sociologia e da própria comunicação. Segundo a pesquisadora mineira, essas formações discursivas estão inseridas “em relações de forças e, ainda, articuladas com formações não-discursivas enraizadas nos modelos, práticas e comportamentos regrados pelo sistema capitalista”.

Mourão (2020) estabelece uma tipologia de três categorias ou grupos para alocar a produção das nove autoras(es)/pesquisadoras(es) que identifica como mais fecundas(os) no campo da CO no Brasil<sup>134</sup>. Tais categorias se criam precisamente a partir da vinculação e relações da produção dessas autoras e autores com os enunciados reitores de que decorrem. Uma primeira categoria identificada como estudos organizacionais, coincide com o que chamo de aproximação funcionalista (centrada no controle, na administração, na gestão, na eficiência e eficácia organizacionais). Resulta muito interessante que na reflexão da autora, pela associação dessa perspectiva com os modelos gestionários e, portanto, mais próximos ao poder econômico, ela os entende como distantes da comunicação.

Um segundo grupo entende a comunicação como relacional “como um processo comunicativo da qualidade da interação” (MOURÃO, 2020, p. 13), tendo, portanto, uma compreensão mais complexa e abrangente dos processos organizacionais. E, finalmente, um terceiro grupo que cria teoria e prática a partir de um trabalho interdisciplinar em diálogo, especialmente, com as ciências sociais (MOURÃO, 2020, p. 10).

A autora também analisa as maneiras pelas quais o pensamento dessas nove autoras(es)/pesquisadoras(es) estudados tem reverberado em 281 artigos que as/os usa como fonte, objetivando entender a maneira como essa produção tem sido apropriada pelos leitores. Os resultados evidenciam como esses pressupostos, a despeito de tentarem se livrar da esguelha produtivista (que nesta tese chamo de funcionalista, instrumental ou gerencialista), “adquirem sentidos que voltam a enraizá-las ao viés econômico e aos modelos de gestão, fazendo com que, nessas relações de forças, esses sentidos prevaleçam em detrimento daqueles que marcavam suas diferenças, enfatizando não o processo ou o fenômeno comunicacional no âmbito das organizações, mas temas, produtos e/ou modos de “fazer” Comunicação Organizacional” (MOURÃO, 2020, p. 13).

Nas linhas a seguir será possível perceber quanto a força do sistema capitalista marcou a origem da CO e das RP, e como as emparenta com a felicidade.

Por outro lado, se nos apropriamos da diferenciação que faz Rudimar Baldissera (2009a), podemos compreender a CO em sua dimensão de *criação e disputa pelos sentidos* organizacionais, e as RP como o braço gestor (administrador) dessa comunicação organizacional, sendo ainda o foco na *relação*, especialmente nos relacionamentos estratégicos,

---

<sup>134</sup> Trata-se de Margarida Kunsch, Rudimar Baldissera, Ivone de Lourdes Oliveira, Marlene Marchiori, Wilson da Costa Bueno, Maria Aparecida Ferrari, Cleusa Maria Andrade Scroferneker, Paulo Roberto Nassar de Oliveira e João José Azevedo Curvello. No artigo a autora detalha os procedimentos e critérios utilizados para chegar nelas/neles.

na procura da legitimação organizacional. Nos parágrafos a seguir, veremos a tipologia que o pesquisador gaúcho estabelece para as RP no Brasil, mas, façamos primeiro um pouco de história.

### 3.4.1 *Relações Públicas e Comunicação Organizacional na gestão do bem-estar*

As Relações Públicas surgiram nos Estados Unidos no começo do século passado. Segundo a pesquisadora brasileira Cicilia Peruzzo<sup>135</sup>, as RP nasceram e se desenvolveram como um mecanismo para influenciar, moldar e guiar (*suave e sutilmente*) a opinião pública. No contexto da comunicação de massas, as RP influenciaram a opinião pública para homologar os interesses privados (das empresas, do capital e dos empresários) com o interesse público. A CO, por sua vez, nasceu também emparentada com a comunicação funcionalista.

Para Baldissera (2009a, p. 2) a CO caracterizada pela fragmentação foi reduzida àquilo da ordem do planejado, do visível e controlável; à fala oficial da organização, à *fala autorizada*. Historicamente, segundo o pesquisador gaúcho, essa comunicação tem se nomeado como: “institucional, administrativa, mercadológica, de *marketing* (*endomarketing*, *marketing* de relacionamento, *marketing* pessoal), informativa, persuasiva, publicitária/promocional, interna, externa, com *stakeholders*, estratégica, financeira”.

Considero que tanto a Comunicação Organizacional quanto as Relações Públicas compartilham essa marca de nascimento acima indicada, que, lamentavelmente, sobrevive em certa medida até os nossos dias, fazendo-se presente em algumas disciplinas nas nossas universidades e/ou em algumas práticas profissionais e dialogando com a *felicidade instrumental*.

Argumento que tanto a *felicidade instrumental* quanto as Relações Públicas funcionalistas se colocaram no lugar da “harmonia”, da busca do “bem-estar” geral, ocultando seu fim derradeiro, sua função estrutural, para parecer e aparecer como o bom caminho, a boa prática. Vestindo as roupagens da preocupação pelas pessoas e seus interesses, ambas acabam sendo úteis aos valores do mercado, à cruel lógica do capital, à racionalidade neoliberal<sup>136</sup>. Procurando um falso consenso, camuflam os antagonismos sociais e apagam a distribuição

---

<sup>135</sup> Cujá dissertação de mestrado não foi somente a primeira no curso de Comunicação Social da Universidade Metodista, mas, a primeira na América-Latina a criticar abertamente o casamento perverso entre Relações Públicas e capitalismo, como marca de origem.

<sup>136</sup> Para aqueles que desejam se aprofundar nessa crítica sobre a relação entre capitalismo e RP, suas origens, teoria, contradições, fundamentos e práticas, recomendo Peruzzo (2016).

desigual das cotas de poder, por exemplo entre transnacionais e comunidades, empresas e trabalhadores, consórcios e Estados. Nas palavras de Cicilia Peruzzo (2011, p. 16) “as relações públicas são utilizadas pelas empresas visando criar ambiente propenso ao aumento da cooperação e da produtividade do trabalhador”; a mesma afirmação pode ser feita trocando relações públicas por felicidade instrumental.

Outra coincidência, entre a lógica contemporânea da felicidade no trabalho e as RP em sua perspectiva e exercício mais clássico tem a ver com a afetação da subjetividade. Por um lado, no “nível interno as Relações Públicas também atuam no sentido de alimentar as subjetividades, a fidelização e gerar laços de cumplicidade dos trabalhadores com os objetivos da empresa e criar identidades com a cultura organizacional que se procura cultivar” (PERUZZO, 2011, p. 10). Por outro lado, a pesquisadora da comunicação comunitária e popular, acrescenta que, nessa construção de subjetividade, outro papel que as RP têm cumprido se relaciona diretamente com as emoções. Ao “trabalhar” o ambiente organizacional em torno da criação de sentimentos facilitadores de condutas que predisõem os trabalhadores e trabalhadoras para se sujeitar às condições do trabalho.

Segundo Rudimar Baldissera (2009a, p. 10-11), as RP no Brasil têm assumido básica e majoritariamente duas perspectivas teóricas, uma que promove a *filosofia de relacionamento* que seria aquela conhecida como *estratégica* e que procura “influenciar, conseguir aceitação/apoio, obter visibilidade, construir/fabricar imagem-conceito positiva, legitimar ações e, na medida do possível, estabelecer a cooperação entre públicos e organização”. E outra que incorpora a dimensão do poder, mas esse poder está também a serviço da gestão e da administração organizacional, neste caso para levar os públicos a agirem de acordo com os interesses organizacionais. O autor chama esta segunda vertente de Relações Públicas como *função política*.

Contudo, essa marca de nascimento da CO e das RP e sua cumplicidade com a lógica neoliberal tem sido ativamente questionada e reformulada nas últimas décadas. “As tendências de estudos e pesquisas sobre a Comunicação Organizacional no século XXI se distinguem pelas interfaces com as Ciências Humanas e Sociais, indicando a construção de uma visão mais crítica sobre o campo” (OLIVEIRA; HENRIQUES; LIMA, 2019, p. 4)<sup>137</sup>.

Desse modo, em algum grau, tanto a CO quanto as RP têm se distanciado progressivamente dos clássicos enfoques funcionalistas que equipararam historicamente comunicação com informação. Incorporando lentamente uma análise mais complexa que

---

<sup>137</sup> Como observado, Mourão (2020) concorda empiricamente com essa afirmação.

examina as relações de poder e os contextos político-econômicos e socioculturais, sempre geograficamente localizados, nos quais se inserem os atores, antes simplesmente compreendidos como públicos a serem informados ou pior, persuadidos, manipulados, com os quais se estabeleciam pretendidas relações causais.

“Se alvo militar é destruído por armas bélicas, o alvo das Relações Públicas é condicionado por armas ideológicas. Em ambos os casos visa-se destruir resistências, e no caso das Relações Públicas visa-se destruir resistências e conquistar aliados.” (PERUZZO, 2016, p. 42). Diferentemente de trabalhar na procura de convencer clientes, aliados ou *stakeholders*; trabalhar com cidadãos ou pessoas levaria a reconhecer sua agência, necessidades, demandas, interesses e cotas de poder.

A CO e as RP foram reconhecendo e se apropriando progressivamente da dimensão simbólica nos processos de produção e circulação de sentidos, sentidos permanentemente em negociação, em tensão (BALDISERRA 2009a; OLIVEIRA; HENRIQUES LIMA, 2019; MOURÃO, 2020).

“Nessa perspectiva, a abordagem crítica da Comunicação Organizacional ganha espaço e cresce a importância de pensá-la a partir das relações, das trocas e do compartilhamento [...] Por isso – a Comunicação Organizacional –, é fundamentalmente um processo desigual, assimétrico e político” (OLIVEIRA, HENRIQUES, LIMA; 2019, p. 5). Na dimensão do político, a meu ver, um dos desafios centrais para abandonar essa marca de nascimento é abdicar da pretensa neutralidade e do pragmatismo funcionalista.

Entre essas perspectivas *outras*, que procuram transpor as clássicas compreensões e práticas da CO, encontramos a linha que abraçando o paradigma da complexidade de Edgar Morin (em seus três níveis: o dialógico, o recursivo e hologramático) propõe a incorporação das contradições, da ordem/desordem, da comunicação informal como parte desse todo complexo que é a vida organizacional, da qual, dificilmente conseguiremos dar conta na sua integralidade (BALDISSERA, 2009b).

Contudo, encontramos evidência empírica suficiente para afirmar que, apesar das mudanças, prevalece ainda a perspectiva utilitária, segundo Mourão (2020, p. 15) “as pesquisas e os construtos da área, ainda que percebidos em um sistema de transformações, apresentam-se influenciados e regradados pelo poder econômico que rege e orienta as organizações e suas formas de gestão”.

### 3.4.2 *Relações Públicas Comunitárias no Terceiro Setor*

Segundo Cicilia Peruzzo (2013a), a produção teórica sobre a CO no terceiro setor, no Brasil, apresenta quatro tendências principais.

A primeira, predominante, discute a importância e as vantagens da comunicação nesse segmento (Kunsch, 2003; Torquato, 2004), além de tecer recomendações para a sua implementação [...]. Em segundo lugar, estão estudos que enfatizam o subaproveitamento desse instrumental pelas ONGs e movimentos sociais (Piccin, 2005; Menezes, 2005; Castro; Mendonça, 2003). A terceira tendência preocupa-se em discutir a aplicabilidade da Comunicação Organizacional às instituições sem fins lucrativos e movimentos sociais e, ao mesmo tempo, orientar o como fazer, com base nas particularidades do segmento (Meneghetti, 2001; Carvalho, 2007). Há, também, uma quarta perspectiva, que procura compreender a comunicação efetivada pelas próprias organizações e movimentos sociais, em suas especificidades, e, no contexto mais amplo de seu significado mobilizador e político (PERUZZO, 2013a, p. 103).

No meu entender as RPC se inserem nessa quarta categoria, visando se colocar a serviço da participação e da ação cidadã, dos movimentos sociais e organizações de base; isto é, do interesse público e coletivo. Nas RPC a comunicação se compreende como um processo que, tendo uma perspectiva problematizadora da construção social da realidade e da sua dimensão político-econômica, está comprometida com a transformação social, em favor e defesa da vida.

Segundo Waldemar Luiz Kunch (2014): “Um novo paradigma começou a ser delineado para as relações públicas na década de 1980, com o IX Congresso da União Brasileira de Comunicação Social, que incluiu em seu programa um painel sobre relações públicas ao serviço dos interesses populares”.

Cicilia Peruzzo (2013a, p. 93)<sup>138</sup> esclarece que não se tratou da totalidade das relações públicas, e explica a interação entre teoria e prática que abalizou esse momento originário. “Coube a um segmento das Relações Públicas, nos anos 1980, depois do Jornalismo, se recriar teoricamente, na perspectiva comunitária, tendo em vista sua apropriação por organizações e movimentos sociais”.

Parece-me muito precisa essa leitura, visto que é a mudança de modelo organizacional o que faz com que as teorias e as práticas da comunicação (CO-RP) devam reformular-se. Procurar a sintonia filosófica, ética e política com as organizações do terceiro setor (sindicatos,

---

<sup>138</sup> Fazendo uma ampla crítica as RP tradicionais e deslocando o interesse público do jogo manipulador característico do Estado burguês (PERUZZO, 1993, 2011, 2013, 2016).

cooperativas, associações, movimentos sociais) cria uma ruptura com os modelos funcionalistas e tradicionais descritos com antecedência, e com suas marcas de nascença.

Podemos assim falar em comunicação popular, alternativa, participativa, comunitária e cidadã como a comunicação de origem latino-americana que, há décadas – desde 1960 –, propõe epistemologias, teorias, métodos e práticas a partir dessa perspectiva contestatária que trabalha ombro a ombro com as organizações sociais.

Do receptor passivo desenhado nas clássicas teorias matemáticas da comunicação (Shannon e Weaver de finais da década de 1940 nos Estados Unidos) e dos coletivos sociais como pacientes imaginados pela comunicação desenvolvimentista (uma década depois – 1950); passamos a um sujeito pensante, reflexivo, capaz de exprimir as estratégias ideológicas dos aparelhos do Estado (e do mercado), para enfrentá-las com criatividade, imaginação e alegria, solidariamente; na procura do bem-estar coletivo.

Não corresponde ao intento destas linhas refazer as múltiplas sistematizações da história da comunicação popular, alternativa e comunitária em geral na América-Latina; produção ampla em elaborações teóricas, militância política, instrumental criativo e ativismo social<sup>139</sup>, nem pontualmente no Brasil<sup>140</sup>. Também não é meu intuito adentrar nas suas elaborações mais recentes.<sup>141</sup> Pela sua amplitude, assumirei um pequeno segmento dessa tarefa em futuras pesquisas<sup>142</sup>.

---

<sup>139</sup> Tendo entre seus autores e autoras mais destacados: Fernando Reyes Matta (Chile), Mario Kaplún (Argentina), Rafael Roncagliolo (Peru), Felipe Espinoza (México), Jorge Merino Utreras, Rosa Maria Alfaro (Peru), Eduardo Contreras Budge (Chile), Alfonso Gumucio Dagron (Bolívia), Fernando Ossandón (Chile), Alfredo J. Paiva (Argentina), Máximo Simpson Grinberg (Argentina), Carlos Monsivais Aceves (México), Miguel Azcueta, Ana María Nethol, Maria Cristina Mata (Argentina), Diego Portales, Daniel Prieto Castillo (Argentina), Hector Schumcler (Argentina), José Ignacio Vigil (Cuba), José Martínez Terrero, Esmeralda Villegas Uribe, (Colômbia), (a lista original está em PERUZZO, 2009, p. 48; acrescentei os países de origem de cada autor/a quando possível).

<sup>140</sup> Dentre as teóricas e teóricos temos Regina Dalva Festa, Gilberto Gimenez, Juan Diaz Bordenave, Luis Ramiro Beltrán, Marco Morel, Luiz Fernando Santoro, Pedro Gilberto Gomes, Joana Puntel, Regina César, Denise Cogo, Cicilia M. Krohling Peruzzo (PERUZZO, 2009).

<sup>141</sup> *Comunicação para a cidadania*, organizado por Denise Cogo e João Maia, em 2006, sintetizou cinco anos de produção do Núcleo de pesquisa do mesmo nome. *Comunidade e contra-hegemonia: Rotas da comunicação alternativa*, organizado por Raquel Paiva e Cristiano Henrique Ribeiro, em 2008, traz tanto pesquisas empíricas feitas a partir dessa *outra* comunicação afincada no local, quanto ensaios puramente teóricos. Mais perto de nós no tempo Kunsch e Kunsch organizaram *Relações Públicas Comunitárias: A comunicação em uma perspectiva dialógica e transformadora*, em 2014, refletindo tanto sobre as novas formas de cidadania (multicidadania), ativismo e de mobilização social quanto sobre a teoria, as práticas, estratégias e instrumentos próprios das RPC. *Comunicação popular, alternativa e comunitária: um olhar sobre 40 anos de pesquisa no Brasil* de Maria Alice Campagnoli Otre (2016) sintetiza seus desdobramentos empíricos. E o livro de Ana Valim (2020) *A comunicação popular na construção e preservação da memória das Lutas Populares no Brasil (décadas de 1970 e 1980)* nos oferece um percurso que, focando na necessidade de preservar a memória histórica, detém-se em explicar cada uma das definições dessa comunicação *outra*.

<sup>142</sup> Especificamente no que se refere à Comunicação Comunitária (CC), espero desenvolver uma breve pesquisa sobre o que Mourão (2020), trazendo o Foucault, denomina enunciados reitores da CO; indagando a respeito das contribuições teórico-epistêmicas presentes na produção dos GT de ALAIC, COMPOS, RedCom e AMIC, dos últimos anos.

No entanto, ao revisitar os conceitos fundantes da comunicação popular, alternativa, dialógica, participativa ou comunitária, Peruzzo (2009, p. 52) reúne as características mais marcantes de cada uma delas. Assim sendo, a Comunicação Popular (CP) diz respeito àquela feita pelo povo e para o povo<sup>143</sup>; “no sentido político-ideológico, de contestação e projeto de sociedade”, não sendo o caso desta tese.

Comunicação Alternativa (CA) está historicamente associada aos meios alternativos diante da mídia hegemônica (VALIM, 2020), por isso até costuma ser chamada de imprensa alternativa (PERUZZO, 2009). Mas não só os meios foram/são alternativos, também as mensagens, os conteúdos (RABELO, 2007). Esse tampouco é meu cerne.

A Comunicação Comunitária (CC) aspira “no mínimo, a ter vínculos orgânicos com os movimentos sociais”, tendo os movimentos, os grupos organizados como protagonistas e destinatários, sendo esse o meu intuito com esta pesquisa. Seja nomeada como popular, alternativa ou comunitária “o sentido político é o mesmo” (PERUZZO, 2009, p. 47)

As RPC bebem dessa perspectiva de Comunicação Popular cujos dois referentes teóricos e políticos mais potentes são: a perspectiva marxista (cuja fonte original foram os movimentos sindicais); e a pedagogia da libertação de Paulo Freire. Santos, citada em Valim (2020), identifica na Igreja Católica, outro pivô da Comunicação Popular, na medida em que promoveu a organização popular misturando elementos do cristianismo e do marxismo.

Beber da perspectiva marxista significa para o campo da comunicação, para as RPC, atentar-se às diversas e complexas maneiras pelas quais a opressão continua a acontecer no âmbito das organizações e tomar uma posição ética e política a respeito, em favor da transformação social.

Reprofundar-se na profícua produção do mestre Paulo Freire, por sua vez, alega uma função de libertação para a ação comunicativa, baseada no diálogo, na construção coletiva com a mesma aspiração de mudança estrutural das condições de vida dos oprimidos e tendo as pessoas envolvidas um papel ativo.

Há quase trinta anos Cicilia Peruzzo (1993) compendiava as principais concepções dessa perspectiva sinalizando que as *RPC*:

- Acreditam na possibilidade da transformação e na sociedade civil como gestora de mudanças e de uma nova hegemonia;

---

<sup>143</sup> Popular pode se referir ao povo (como classes subalternizadas ou grupos empobrecidos da população); à cultura popular – popular-folclórico – no sentido das suas manifestações culturais; ao popularesco e à finalidade pública. Para aprofundar nessas nuances sugiro Peruzzo (2009, 2013b).

- Atentam-se quanto à desigualdade social e às contradições de classes e almejam o bem-estar, a plenitude e os direitos da cidadania;
- Acreditam na sua potencialidade de criar uma sociedade mais justa e livre;
- Assumem a interdisciplinaridade entre vários campos de conhecimento e de ação político-educativa;
- Criam relações de forma orgânica (no sentido gramsciano do termo) com o interesse público;
- Promovem a ação coletiva, a autonomia, a partilha do poder de decisão, a corresponsabilidade e o respeito à dinâmica própria dos movimentos.

Tanto as RPC, quanto a CC, têm se atentado para as mudanças sociopolíticas, econômicas e tecnológicas acontecidas desde sua origem até nossos dias. A respeito das chamadas novas tecnologias da informação e da comunicação – agora não mais novas – e das entorses que geraram; a CC e as RPC entendem que os diversos atores dos movimentos sociais, da sociedade civil, sua própria organização, gestão e mobilização tem se deslocado.

No entanto, ainda cientes das mudanças acontecidas nas últimas décadas, desses deslocamentos, mantêm-se as críticas e rejeição às lógicas universalistas, propondo uma comunicação construída a partir do local, sem idealizações nem purismos que pressuponham a existência de uma essência comunitária. Nessa reinvenção permanente, a procura pelo exercício da cidadania e a busca pela democracia, têm sido bandeiras de batalha da comunicação comunitária.

Como esclarecem Maurizio Lazzarato e Antonio Negri (2013) na era post-fordista as características do trabalho imaterial no capitalismo cognitivo convivem com estruturas clássicas fordistas. E, inclusive, com modos de trabalho que podemos chamar de escravo.

Essas mesmas complexidades acontecem no presente em relação à comunicação nos movimentos sociais, na sociedade civil e na procura de defesa da questão pública. Ao mesmo tempo que existem organizações locais arraigadas geograficamente, lutando há anos pela preservação da terra, da água ou na defesa dos territórios indígenas, para citar apenas alguns exemplos; temos os movimentos sociais que nasceram e cresceram na virtualidade, sendo a “Primavera Árabe” um dos mais emblemáticos, tanto pela sua relação com a censura dos Estados através de internet quanto pelo sucesso da sua mobilização internacional, aproveitando também a virtualidade.

A CC, permanecendo fiel às suas raízes político-ideológicas (dos movimentos populares latino-americanos dos anos 1970-1980), tem acompanhado as mudanças culturais, tecnológicas, produtivas e socioeconômicas das últimas décadas; procurando em suas teorias e práticas se atentar para as complexidades com que os modelos e os padrões antigos e novos colidem e se articulam.

Como a pessoa leitora poderá ter notado, a CO que se desenvolve no terceiro setor da economia, que podemos chamar de Comunicação Comunitária ou de Relações Públicas Comunitárias, e as cooperativas – que fazem parte das organizações desse setor – compartilham uma série de pressupostos a respeito de sua função social e das maneiras éticas de trabalhar na sua consecução.

Por conseguinte, objetivando refletir criticamente a respeito da felicidade contemporânea no mundo do trabalho, encontro nas RPC uma perspectiva epistemológica, política, ética e ontológica que sintoniza com minhas preocupações e interesses – entanto pesquisadora e cidadã – e com o modelo organizacional cujos integrantes participaram ativamente desta pesquisa.

Alguns desses pressupostos éticos que regulam a prática das RPC são: *a)* a busca da maior conscientização das pessoas quanto à realidade em que estão inseridas; *b)* a procura do interesse coletivo, do bem-comum; *c)* a atenção às necessidades, perspectivas, formas e prioridades organizativas locais e comunitárias; e *d)* a participação ativa e direta (PERUZZO, 1999). Por sua vez, no que diz respeito dos profissionais das RPC, precisamos trabalhar em função de duas premissas, *a)* “presença com responsabilização”; *b)* “respeito às especificidades culturais locais” (PERUZZO, 2017, p. 30).

Para finalizar esta seção, vou me deter nos itens que têm uma relação direta com esta tese.

Como explicado na justificativa, o bem-estar coletivo é uma das minhas preocupações políticas e civis. O exercício de uma cidadania participativa enfrenta grandes desafios em uma era marcada pela desinformação, o descrédito dos políticos e da política, o ressurgimento dos conservadorismos, a fragilização das instituições democráticas e o abandono do Estado. Era que, ademais, promove, como argumentado na abordagem teórica, o reinado do indivíduo todopoderoso, de sua opinião e vontade onipotentes. Tanto nas perguntas incluídas nas entrevistas quanto no questionário pergunto acerca das maneiras pelas quais essa relação entre o trabalhador e seus congêneres estão acontecendo, na análise incluo uma seção chamada “Individualismo-coletivismo”, para discutir esses achados.

Embasada na perspectiva ontológica da CC e da RPC, a dimensão participativa resulta vital; na medida em que essas pessoas (e suas necessidades, interesses) são protagonistas. Conhecimento, decisões, prioridades precisam emergir das pessoas com as quais trabalhamos. O trabalho do comunicador ou comunicadora que pesquisa o atua profissionalmente nesse contexto é, portanto, de mediador(a), como veremos nos capítulos a seguir, tentei organizar a pesquisa toda em função desses pressupostos.

A participação direta, que nas cooperativas significa *uma pessoa um voto*, é um tipo de participação que requer o “desenvolvimento de aptidões associativas em prol do interesse coletivo” Peruzzo (1999). Participar principia pela escuta, para chegar na negociação, até arribar à construção conjunta; sem pular o conflito que possa acontecer no processo. Essas inquietações se transformaram em perguntas concretas no questionário que indagam as possibilidades de as pessoas trabalhadores construírem equipes, confiarem nos colegas, e priorizarem os interesses individuais ou coletivos.

A partir do olhar das RPC e da CC as organizações criadas por pessoas, habitadas e significadas por elas, são entendidas também como espaços ao mesmo tempo de estabilidade e de constante transformação, de tensões e lutas de poder. Assumo o conflito como parte estrutural da existência humana e, portanto, como componente também da vida organizacional e as suas práticas. A organização se define como um espaço que marca uns limites possíveis e umas potencialidades para a criação de sentidos, especialmente através dos discursos e das práticas organizacionais.

No que diz respeito à presença com responsabilidade, ela tem várias dimensões, a organização tem responsabilidades com os trabalhadores e trabalhadoras, dimensão que está presente na discussão de Cicilia Peruzzo (2017, p. 25) sobre as *relações públicas comunitárias* e seu exercício nas organizações do terceiro setor e que, como expliquei, nesta tese se analisa em função das *práticas organizacionais*. Sendo outra a responsabilidade nossa, como pesquisadores e profissionais da comunicação. No seguinte capítulo explicarei as decisões metodológicas que tomei tentando ser coerente com esta perspectiva da CC e das RPC e as minhas responsabilidades.

Por todo o discutido nesta seção, falo em desorganizar a comunicação na medida em que subscrevo à proposta de exercer uma *contra comunicação* ou umas “Relações Públicas na contramão” (PERUZZO, 2017). Abandonando aproximações mais clássicas da comunicação funcionalista que governaram a comunicação organizacional por algum tempo e, cujas heranças

são observáveis ainda hoje em aproximações teóricas, pesquisas empíricas e práticas profissionais.

Se se me permite uma poesia antes da metodologia, posso resumir o objetivo, a função e o processo da comunicação comunitária nas palavras do mestre Pedro Casaldáliga (2005 apud RABELO 2007):

*“Nos comunicar para nos conhecer.*

*Nos comunicar para nos acolher.*

*Nos comunicar para juntos nos salvar”.*

## 4 QUAL O SUL DA PESQUISA?

Por isso,  
para recuperarmos nossa inteligência,  
é decisivo exercitar a humildade,  
reconhecer que não sabemos  
o que imaginamos saber  
sobre a sociedade.  
(SOUZA, 2016, p. 32)

Costuma-se, como regra geral, colocar a metodologia no segundo capítulo dos trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses; porém, é sabido que a proposta metodológica decorre de dois processos, sendo o primeiro a análise das pesquisas empíricas que, a respeito do tema em estudo, foram feitas com antecedência no mundo acadêmico. Esse foi o primeiro passo metodológico que segui, revisando os *Estudos empíricos da felicidade* para ter um primeiro mapa sobre o tema, criando assim o Estado da Arte, localizado na primeira seção do segundo capítulo desta tese.

Em segunda instância, a metodologia é produto da reflexão teórica. Por isso o problema originalmente pensado, as perguntas de pesquisa, os objetivos e as hipóteses adquiriram sua forma definitiva e decantada só após andar esse caminho. Especialmente na medida em que os instrumentos de pesquisa (as técnicas de coleta de dados) procedem das dimensões em estudo e das categorias analíticas, que pela sua vez são produto da revisão teórica. Como pode se perceber, ao longo deste texto tentei fazer, de maneira permanente, essa relação entre teoria e metodologia. Este quarto capítulo, o sul da minha pesquisa, expõe a proposta original, as mudanças e o caminho que foi finalmente percorrido no intuito de atingir meus objetivos.

### 4.1 Problema e perguntas de pesquisa

Meu incômodo principal se traduz no seguinte problema de pesquisa: Conhecer se a felicidade instrumental atingiu as cooperativas e seus trabalhadores e trabalhadoras, seja no nível *discursivo*, seja nas *práticas* corriqueiras – tanto *pessoais* quanto *organizacionais* –, ou tendo *efeitos* num nível maior de penetração, isto é, tendo consequências em sua saúde emocional e física. Portanto, a pesquisa tem como perguntas centrais: A lógica da felicidade instrumental está presente nas organizações cooperativas cafeeiras costarriquenhas? Tem sido

apropriada? Atingiu a própria percepção de felicidade dos seus trabalhadores e trabalhadoras? Com que intensidade e com que magnitude? Que barreiras impõem esses níveis de apropriação ao trabalho cooperativo?

## **4.2 Objetivos e hipóteses**

### *4.2.1 Objetivo geral*

Analisar a lógica da felicidade instrumental presente nas organizações cooperativas cafeeiras costarriquenhas e suas implicações no trabalho cooperativo.

### *4.2.2 Objetivos específicos*

1. Identificar os discursos e as práticas relacionadas com a felicidade instrumental presentes nas organizações cooperativas de café em estudo, assim como seus efeitos.
2. Caracterizar os níveis de apropriação da lógica da felicidade instrumental, dos trabalhadores e trabalhadoras das organizações cooperativas em estudo, na sua intensidade e magnitude.
3. Distinguir as barreiras que a lógica da felicidade instrumental impõe ao trabalho cooperativo.

Originalmente esta investigação tinha se proposto atingir ainda outro objetivo específico, realizar uma pesquisa comparada entre Costa Rica e Brasil. No primeiro semestre de 2019 fizemos as gestões e contatos com cooperativas brasileiras localizadas em Espírito Santo (ES), Minas Gerais (MG) e o sul da Bahia (BA). Em agosto desse ano, inclusive, realizei uma visita a duas dessas cooperativas localizadas em ES, uma delas do Movimento dos Trabalhadores rurais Sem Terra (MST). Após ter coletado os dados na Costa Rica no final do ano 2019, a coleta de dados no Brasil estava planejada para iniciar com as cooperativas brasileiras no dia 20 de março de 2020.

No entanto, o Brasil (como o mundo) enfrentou a pandemia causada pela Síndrome Respiratória Aguda Grave (SARS) especificamente o COVID-19. Nesse contexto o Estado do Rio de Janeiro optou pelo distanciamento social no dia 13 de março de 2020 e a UFRJ suspendeu suas aulas presenciais desde o dia 16 de março de 2020, uma vez que a pandemia podia se estender por prazo indeterminado; em consequência, a pesquisa de campo no Brasil foi suspensa, no primeiro momento, pensamos em uma interrupção, em uma pausa temporária, os fatos nos obrigaram a abandonar a proposta definitivamente.

Assim, em face da pandemia pelo COVID-19, o quarto objetivo específico, o intuito de fazer uma pesquisa comparada, foi abandonado. Inicialmente, a impossibilidade de visitar as organizações cooperativas brasileiras, abriu a porta para pensar na pesquisa remota (com questionário via *link* e entrevistas virtuais), mas essa opção também se desconsiderou, em função das dimensões e especificidades da pandemia no Brasil, caracterizada por sua politização, negacionismo, intensidade em quantidade de óbitos e contágios, sistemas de saúde pública em alerta e em alguns estados da Federação entrando em colapso; além dos problemas que se sucederam com a demissão e renúncia dos ministros de saúde, para mencionar os fatos mais importantes do começo da pandemia; todos esses processos fizeram com que a comparação com os dados coletados em Costa Rica resultasse improcedente.

Ademais, especificamente no âmbito do trabalho, os dados de desemprego, subemprego, informalidade e precarização cresceram drasticamente. Aumentou também e naturalmente o estresse das pessoas trabalhadoras, fosse pelas perdas de vidas humanas, a fragilização da democracia, as implicações do *home office*, ou pelas mudanças na vida cotidiana com as crianças em casa, o cuidado das pessoas idosas, ou ainda pela angústia gerada pelas incertezas do presente e do futuro. Em atenção a esse contexto, carecia de sentido perguntar pela felicidade das pessoas no trabalho.

Desse modo, a tese foi construída a partir, unicamente, das informações coletadas com e nas quatro cooperativas costarriquenhas. Tentando recuperar em alguma medida a experiência brasileira do MST e especialmente das cooperativas do MST, na análise incluiu algumas das suas compreensões, especialmente ricas no que tange à ação coletiva por sua perspectiva e agir político. Vejamos agora as respostas potenciais que formulei para o comportamento desses dados e sua relação com a teoria.

### 4.2.3 Hipóteses

**Hipótese 1:** A lógica contemporânea da felicidade no trabalho gera infelicidade e retira o sentido da vida.

**Hipótese 2:** O controle das emoções é hoje o nó articular entre felicidade e trabalho.

**Hipótese 3:** A compreensão contemporânea de felicidade está na base da construção de uma subjetividade particular, afim aos objetivos da *racionalidade neoliberal*.

**Hipótese 4:** Teoricamente, intensidade e magnitude explicam o nível de profundidade na apropriação da lógica contemporânea da felicidade no trabalho. Intensidade dá conta da relação de profundidade entre discurso, práticas e efeitos. Magnitude, por sua vez, diz respeito à abrangência e alcance dessa lógica nas dimensões analisadas.

**Hipótese 5:** A lógica da felicidade contemporânea atingiu o discurso, mas não extravasou nas práticas corriqueiras, nem está tendo efeitos na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras em estudo.

### 4.3 Alcance, enfoque e proteção de participantes

Metodologicamente, trata-se de um estudo de alcance descritivo-correlacional e de enfoque misto.

Através do *alcance* descritivo minha pesquisa caracteriza o fenômeno em estudo, utilizando para tanto especialmente as frequências e suas distribuições. Sendo *correlacional*, porque, a partir do uso de alguns procedimentos estatísticos como as tabelas de contingência, as correlações (SPEARMAN e Qui-quadrado) e as provas de hipótese (ANOVAS e Kruskal-Wallis), foi possível definir a relação (estatisticamente significativa ou não) entre discursos, práticas e efeitos da felicidade instrumental no trabalho, segundo a percepção das pessoas trabalhadoras das organizações cooperativas em estudo. Também foi possível identificar associações entre os perfis e as variáveis controle (sociodemográficas) e suas distribuições nos grupos.

Usei o *enfoque misto* – quantitativo e qualitativo – para melhor analisar o objeto de estudo, considerando, principalmente, sua complexidade. Visto que dito enfoque ao mesmo tempo possibilitou uma abordagem métrica do tema e uma análise aprofundada dos significados e processos. Concordo com Sojo (2010, p. 14, tradução nossa) quando afirma que “Em épocas de aprofundada transformação social, a boa compreensão dos fenômenos atuais demanda complementariedade e pluralidade metodológica.”. Como se verá no capítulo 5, coloco em diálogo permanente a informação qualitativa com os dados quantitativos, atentando-me às complementariedades, os desencontros e as concordâncias entre eles.

A utilização do enfoque misto não é nova, pois conhecemos seu uso já nos clássicos estudos da Escola de Chicago (lembramos a pesquisa sobre os imigrantes polacos nos Estados Unidos feita por William I. Thomas e Florian Znaniecki em 1918)<sup>144</sup>. No entanto, nas ciências sociais em geral e na comunicação em particular historicamente era pouco usado; hoje, porém, parece estar marcando uma tendência.

Por outro lado, conhecendo o uso e o abuso dos instrumentos de medição quantitativa característicos do estudo das emoções em geral e da felicidade em particular, assim como o grande grupo de propostas, estratégias e dinâmicas que podemos chamar de gestão organizacional funcionalista; a utilização que aqui fiz do questionário não teve nenhuma pretensão de objetividade, nem de neutralidade; muito pelo contrário, procurei uma relação transparente entre as propostas epistêmica, teórica, política e empírica.

Articular a informação obtida através do questionário com a comunicação mais pessoal das entrevistas foi fundamental. Ainda com as limitações conhecidas, o questionário, por sua vez, tem possibilitado conhecer a percepção de todos os trabalhadores e trabalhadoras das quatro cooperativas que participaram da pesquisa.

Usando como bússola a abordagem teórica e a compreensão das emoções acima explicada, o desenho misto aproximou-me àquela parte da emoção que o sujeito tem consciente e da qual pode dar conta quando perguntado. Sabemos que as respostas são, assim, sempre parciais, incompletas e podem mudar com o tempo; de modo que com a pesquisa transversal obtemos uma fotografia da percepção das pessoas no momento.

Escolhi quatro cooperativas na Costa Rica, todas produzem, industrializam e comercializam café e se distribuem no ocidente (2), pacífico (1) e leste (1) do país. Conheço com alguma profundidade o setor cooperativo cafeeiro porque (como indicado na introdução), trabalhei minha dissertação com as 17 cooperativas que o conformam. Para efeitos de

---

<sup>144</sup> *The Polish Peasant in Europe and America: Monograph of an Immigrant Group* (1918–1920).

confidencialidade as cooperativas se identificarão simplesmente como Coope1, Coope2 Coope3 e Coope4.

O contato em todas as cooperativas se fez através das áreas de Recursos Humanos (RH). Busquei criar uma relação de intercâmbio de conhecimentos e confiança com as gestoras dessas áreas, embasada no respeito. Procurei incorporar na pesquisa a perspectiva delas, atendendo as demandas e requerimentos das organizações. Todas as atividades para a execução da pesquisa se planejaram em conjunto: tarefas, responsáveis, datas, horários e ordem de aplicação dos questionários e das entrevistas nas diversas áreas da cooperativa.

Todo o anterior levando em consideração especialmente os tempos e processos das organizações, na medida em que “não se trata da atuação profissional de alguém que vem de fora e que interpela e invade, mas que respeita a dinâmica dos grupos e entidades, de maneira que, as reflexões, o conhecimento e as decisões emergem de dentro deles e sejam construídos em conjunto” (PERUZZO, 2013, p. 97).

Esta pesquisa não significou risco nenhum para os participantes, e para evitar algum incômodo, tive uma série de cuidados com as pessoas participantes na pesquisa: *a*) o questionário é anônimo; *b*) usei no encabeçado do questionário o Registro de Consentimento Livre e Esclarecido (RCLE) conhecido mais popularmente como *consentimento informado* (Apêndice C); *c*) formulei as perguntas do questionário do modo mais geral e impessoal possível; e *d*) em todos os casos procuramos a privacidade no momento dos trabalhadores e trabalhadoras responderem o questionário.

#### **4.4 Universo de estudo e técnicas de coleta**

Em termos da *coleta*, usei dois instrumentos, a percepção de felicidade dos trabalhadores e trabalhadoras foi determinada mediante o questionário. Para facilitar a leitura optei por traduzir o questionário para português, ainda que ele tenha sido usado em espanhol. (Apêndice A). Por sua vez, a consulta com as lideranças (Membros do Comité de Educação), gestoras e gestores das cooperativas, foi realizada por meio de uma entrevista semiestruturada (Apêndice B).

Das 647 pessoas que trabalham nas quatro cooperativas costarriquenhas foi possível aplicar o questionário a 612 pessoas, sendo que 202 laboram na Coope2, 169 na Coope3, 132 na Coope1 e Coope4 tem 109 trabalhadores(as). As 30 (trinta) pessoas das 4 (quatro)

cooperativas com as quais não foi possível aplicar o questionário são pessoas que estavam de licença (foi o caso de mulheres em licença maternidade, de homens em licença médica – por acidentes de trabalho e especialmente de trânsito; foi também o caso de pessoas em licença médica de longo prazo), algumas pessoas não desejaram se envolver na pesquisa e outras estavam de férias. Dessas 30 pessoas não entrevistadas 10 trabalham na Coope2, 9 na Coope3, 8 na Coope1 e 3 na Coope4. Por razões técnicas 5 (cinco) questionários se perderam na hora do processamento.

Os dados foram coletados nos meses de novembro-dezembro de 2019. A coleta se fez em três momentos diferentes; primeira visita, na qual se trabalhou ao longo de uma semana em cada cooperativa; segunda visita, na qual se procuram as pessoas que por diversos motivos (férias, licenças, horários) não tinham respondido o questionário; e uma última tentativa, pelo telefone. A imensa maioria dos questionários (605) foram aplicados pessoalmente (*face-to-face*), somente 12 foram feitos pelo telefone.

Seguindo os devidos procedimentos que asseguram uma pesquisa rigorosa, o intuito de descrever a presença e caracterizar os níveis de apropriação da lógica instrumental da felicidade no trabalho nas suas intensidade e magnitude, concretizou-se por meio das três dimensões e das sete categorias analíticas amplamente definidas acima. Por sua vez, cada uma dessas categorias, por intermédio de um processo que chamamos operacionalização, foi filtrada em um construto, e este em um indicador, até a obtenção de cada uma das variáveis a serem mensuradas nas perguntas específicas do questionário. Como é sabido, o processo da operacionalização dos conceitos envolve um tráfego dos maiores níveis de abstração até a sua medição em uma interrogação particular e concreta. Sintetiza-se esse procedimento no Quadro 2, chamado de *operacionalização específica*, na sequência.

O questionário tem perguntas fechadas e abertas, sendo estas últimas apenas três. Para a maior parte das perguntas fechadas (qualitativas ordinais) a medição foi feita em escala Likert do nível de *acordo* (discordo totalmente; discordo parcialmente; concordo parcialmente; concordo totalmente), *frequência* (nunca; quase nunca; às vezes; quase sempre; sempre) e *quantidade* (nada; pouco; algo; bastante; muito). Outro tipo de pergunta (quantitativa) usou a medição numa escala de 0-10 (pertencimento, motivação, autoestima); incluiu também variáveis nominais de presença-ausência (estresse, ansiedade, depressão). Ao final do questionário fiz uma série de perguntas relativas a variáveis sociodemográficas (gênero, idade, estado civil, grau de instrução, anos de serviço e cooperativa) que também chamo de variáveis controle. Após a operacionalização identifiquei as variáveis que medem *discurso*, as focadas

nas *práticas* (tanto pessoais quanto organizacionais) e aquelas destinadas a medir os *efeitos* da felicidade instrumental na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, essa tipologia se incluiu no Quadro 2.

**Quadro 2** – Operacionalização específica

| Dimensões                        | Categorias analíticas      | Constructos                     | Indicadores                                                       | Perguntas no questionário   | Níveis de apropriação                 |                             |
|----------------------------------|----------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
|                                  |                            |                                 |                                                                   |                             | Quantidade de perguntas por indicador | D, PP, PO, E <sup>145</sup> |
| Condições pré-existent           | Direito universal          | Direito                         | Bem universal                                                     | 36                          | 1                                     | D                           |
|                                  |                            | Singular/geral                  | Felicidade é pessoal/ interpessoal                                | 26                          | 1                                     | D                           |
|                                  |                            | Disponibilidade                 | Disponível para todos e todas                                     | 40                          | 1                                     | D                           |
|                                  | Consumo e Concorrência     | Consumo                         | Exigência de aprimoramento                                        | 25                          | 1                                     | PO                          |
|                                  |                            |                                 | Trabalho como divertimento                                        | 20                          | 1                                     | D                           |
|                                  |                            | Concorrência                    | Fonte de confiança predileta (sujeito/coletivo/ chefia)           | 13                          | 1                                     | PP                          |
|                                  |                            |                                 | Cerne da preocupação organizacional (indivíduo/coletivo)          | 11                          | 1                                     | D                           |
|                                  |                            |                                 | Cooperação entre colegas e na organização                         | 24, 47                      | 2                                     | PP, PO                      |
|                                  |                            |                                 | Aceitação da vulnerabilidade (lidar com críticas, dor e tristeza) | 30, 34, 43                  | 3                                     | D, D, D                     |
|                                  |                            | Responsabilidade e do indivíduo | Responsabilidade pessoal                                          | Responsável pela satisfação | 8                                     | 1                           |
|                                  | Responsável pela motivação |                                 |                                                                   | 35                          | 1                                     | D                           |
| Responsável por atingir as metas | 14,15                      |                                 |                                                                   | 2                           | D, D                                  |                             |

<sup>145</sup> Lembrando que a intensidade vai do nível do discurso (D), para as práticas (sejam pessoais PP ou organizacionais PO), até gerar efeitos (E).

| Dimensões                  | Categorias analíticas | Constructos                                | Indicadores                                  | Perguntas no questionário | Níveis de apropriação                 |                             |    |         |
|----------------------------|-----------------------|--------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|----|---------|
|                            |                       |                                            |                                              | Número da Pergunta        | Quantidade de perguntas por indicador | D, PP, PO, E <sup>145</sup> |    |         |
| Condições pré-existentes   |                       | Autocontrole                               | Superar limitações (decisão pessoal)         | 6                         | 1                                     | D                           |    |         |
|                            |                       |                                            | Vencedor                                     | 18, 19                    | 2                                     | D, D                        |    |         |
|                            |                       |                                            | Responsável do sucesso                       | 42                        | 1                                     | D                           |    |         |
|                            |                       |                                            | Nível de motivação                           | 31                        | 1                                     | D                           |    |         |
|                            |                       |                                            | Autoestima                                   | 44                        | 1                                     | D                           |    |         |
|                            |                       | Condições de possibilidade                 | Condições de trabalho (org.)                 | 39                        | 1                                     | PO                          |    |         |
|                            |                       |                                            | Nível de preparo                             | 37                        | 1                                     | D                           |    |         |
|                            |                       |                                            | Clima organizacional                         | 48                        | 1                                     | PO                          |    |         |
|                            |                       |                                            | Garantias trabalhistas                       | 49                        | 1                                     | PO                          |    |         |
|                            |                       | Desempenho                                 | Característica do melhor trabalhador         | 27                        | 1                                     | D                           |    |         |
|                            |                       |                                            | Volume de trabalho                           | 33                        | 1                                     | PP                          |    |         |
|                            |                       |                                            | Tomar iniciativa                             | 7                         | 1                                     | PP                          |    |         |
|                            |                       |                                            | Ampliação do trabalho (horas extra)          | 12                        | 1                                     | PP                          |    |         |
|                            |                       |                                            | Ampliação do trabalho (trabalho para casa)   | 29                        | 1                                     | PP                          |    |         |
|                            |                       |                                            | Ampliação do trabalho (mais dias da jornada) | 38                        | 1                                     | PP                          |    |         |
|                            |                       |                                            | Habilidade imprescindível                    | 5                         | 1                                     | D                           |    |         |
|                            |                       | Características da felicidade instrumental | Imperativo cultural                          | Obrigaçao                 | Possibilidade/dever                   | 41                          | 1  | D       |
|                            |                       |                                            |                                              | Resiliência               | Demanda de resiliência                | 45                          | 1  | PO      |
|                            |                       |                                            |                                              | Angústia                  | Estresse                              | 50, 51, 52                  | 3  | E, E, E |
|                            |                       |                                            |                                              |                           | Ansiedade                             | 53, 54                      | 2  | E, E    |
| Depressão                  | 55                    |                                            |                                              |                           | 1                                     | E                           |    |         |
| Evidência de autenticidade | Vocação               |                                            | Relação trabalho – vocação                   | 17                        | 1                                     | D                           |    |         |
|                            | Propósito             |                                            | Relação trabalho – objetivos da vida         | 32                        | 1                                     | D                           |    |         |
|                            | Autorrealização       |                                            | Trabalho como realização integral            | 28                        | 1                                     | D                           |    |         |
| Permanente                 | Temporalidade         |                                            | Permanente/ momentânea                       | 46                        | 1                                     | D                           |    |         |
|                            |                       |                                            |                                              | Meio de exposição         | 21                                    | 1                           | PP |         |

| Dimensões               | Categorias analíticas    | Constructos                       | Indicadores                      | Perguntas no questionário | Níveis de apropriação                 |                             |
|-------------------------|--------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|
|                         |                          |                                   |                                  | Número da Pergunta        | Quantidade de perguntas por indicador | D, PP, PO, E <sup>145</sup> |
| Modos de externalização | De expressão obrigatória | Encenação do sucesso              | Conteúdo                         | 22                        | 1                                     | PP                          |
|                         |                          | Importância atribuída aos colegas | Importância outorgada à opinião  | 9                         | 1                                     | D                           |
|                         |                          |                                   | Reação às postagens (frequência) | 23                        | 1                                     | PP                          |

Elaboração própria.

As perguntas que dizem respeito ao pertencimento (#10) e à felicidade no trabalho (pergunta aberta #16), assim como as perguntas administrativas, como o número de questionário (#1), e a informação sociodemográfica (#56 até #60) não estão incluídas no Quadro 2 de operacionalização específica.

Duas versões preliminares do questionário foram testadas em duas aproximações empíricas, a primeira testou três categorias e suas variáveis com um grupo de funcionários de uma organização de TI no Rio de Janeiro (em outubro de 2018); e a segunda fez-se com um grupo de funcionários administrativos de um centro de pesquisa na Universidade da Costa Rica (em dezembro de 2018). Esses testes, com populações diversas, diferentes dos trabalhadores das cooperativas, procuraram uma avaliação preliminar da validade interna, com o intuito justamente de conferir se o questionário permitia medir aquilo que se desejava medir.

Como resultado desses testes o questionário foi alterado, algumas perguntas foram eliminadas e outras reformuladas. Essa versão foi submetida a quatro processos: *a*) foi avaliado pelo Comitê de Ética da UFRJ e aprovado (Apêndice D); *b*) posteriormente, foi conhecido pelas lideranças das cooperativas em estudo e pelas gestoras de RH respectivamente, com o intuito de adicionar algumas variáveis, eliminar algumas perguntas ou refazê-las, caso as organizações o considerem necessário; *c*) logo depois, foi revisado com o grupo de pesquisadoras do Programa de Comunicação e Processos de Organização do Centro de Investigação em Comunicação (CICOM) na UCR; e *d*) finalmente, foi feita uma prova piloto com trabalhadoras e trabalhadores de uma cooperativa costarriquenha de educação.

Conforme informado anteriormente, o questionário foi aplicado presencialmente (*face-to-face*), na medida em que, com antecedência, fez-se a gestão necessária para ter os

equipamentos tecnológicos (*tablets*) e os recursos financeiros que fizeram possível esse processo; o qual se facilitou pelas dimensões do país e do setor. Para tanto, fez-se um treinamento com as e os entrevistadores que apoiaram o processo de aplicação dos questionários, trata-se de estudantes da Universidade da Costa Rica, a maioria da graduação em comunicação e um deles da graduação em sociologia. O entrevistador ou entrevistadora leu o RCLE a cada trabalhador e trabalhadora, antes de aplicar o questionário; conferindo que foi compreendido e respondendo qualquer dúvida, caso acontecer. O questionário foi aplicado apenas aos trabalhadores que aceitaram participar.

Foram entrevistadas (mediante entrevistas semiestruturadas) lideranças e gestores das organizações cooperativas em estudo. Para cada cooperativa se entrevistou duas pessoas. As perguntas incluídas na guia de entrevista (Apêndice B) derivam também das sete categorias analíticas. A seleção das pessoas entrevistadas se fez em diálogo com as gestoras de RH; os critérios sugeridos foram: gestores que tiveram muito tempo de trabalhar na cooperativa para garantir seu conhecimento da organização, da história e dos trabalhadores. Procurou-se também contar com a opinião de gestores tanto com uma liderança “positiva” como pelo contrário, por seus conhecidos conflitos com os trabalhadores e trabalhadoras. Os cargos das pessoas entrevistadas são: subgerente geral, administrador, gerente de negócio e gestor área comercial (uma mulher e três homens). As lideranças organizacionais consultadas foram quatro membros do Comitê de Educação e Bem-Estar Social, pela sua relação com a temática deste estudo (três mulheres e um homem). A pedido das gestoras de RH as entrevistas não foram gravadas, fez-se apenas um registro escrito dos comentários e ideias expressos pelas pessoas entrevistadas.

#### **4.5 Técnicas de processamento da informação**

Após a aplicação dos questionários seguiu o procedimento chamado *parametrização*, nele atribuem-se pontuações a cada uma das opções de resposta, tais pontuações vão de zero até um, para o discurso e as práticas pessoais e organizacionais; e de zero até dois para os efeitos.

O exercício de produzir as estatísticas descritivas com os dados específicos de cada cooperativa (exercício que explicarei em detalhe na seção: *Responsabilidade ética do retorno*); fez com que fosse possível identificar a assimetria e a dispersão que caracteriza maiormente os dados, com base nela, os perfis teóricos criados originalmente se redefiniram porque neles as classes tinham a mesma longitude ou tamanho. Originalmente criei 4 (quatro) perfis para

*discurso*, 5 (cinco) para *práticas* e 6 (seis) para *efeitos*. Na versão final que explico a seguir, todos os níveis têm três perfis (baixo-intermediário-alto) e as classes têm longitudes diferentes em função da dispersão ou concentração dos dados, para uma mais clara e funcional exposição. Esse ajuste diz respeito ao agrupamento dos dados, se tivesse usado os perfis originais, pela sua amplitude, alguns deles teriam zero casos. Para criar os perfis não foram usadas nem as perguntas abertas (15, 16, 19), nem as perguntas de opção múltipla (5, 22, 27); tampouco as perguntas que empregaram a escala como seu tipo de medição (10, 31, 44) foram usadas.

Para examinar com quanta intensidade a felicidade instrumental tem sido apropriada ou rejeitada no discurso dos trabalhadores e trabalhadoras, os perfis se estabeleceram em função das pontuações obtidas para as 21 perguntas que medem discurso<sup>146</sup>, isto é, teoricamente *Apropriação baixa* seria a pontuação menor, incluindo todas as pessoas cujas opções de resposta vão de 0 até 8 pontos. *Apropriação intermediária* inclui as pontuações superiores a 8 e menores ou iguais a 12 pontos; entanto *Apropriação alta* teria a pontuação máxima, com opções superiores a 12 até 21 pontos. A proposta é simples, quanto maior a pontuação, maior apropriação – no nível discursivo – da felicidade instrumental.

O exame das *práticas* procurou dar conta da sua execução, como já indicado, criaram-se três perfis para as práticas pessoais: *Execução baixa* (0 até 2,5 pontos); *Execução intermediária* (> 2,5 até 3,75 pontos) e *Execução alta* (> 3,75 até 9 pontos). Por sua vez, para medir a intensidade em relação às práticas organizacionais também foram utilizados esses três perfis: *Execução baixa* (0 até 2,75 pontos); *Execução intermediária* (> 2,75 até 3,75 pontos), e *Execução alta* (> 3,75 até 5 pontos).

Para medir os *efeitos* na saúde das pessoas trabalhadoras os perfis são: *Ausência de efeito* (0 pontos); *Efeito intermediário* (1 até 4 pontos) e *Efeito alto* (> 4 até 9 pontos). Pela falta de contexto para interpretar o dado, exclui do cálculo o diagnóstico clínico de depressão.

O processamento dos dados quantitativos se realizou mediante o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) em sua edição número 22, os gráficos foram produzidos em Excel seguindo critérios unicamente estéticos.

---

<sup>146</sup> Lembrando que as três perguntas abertas que medem discurso não se incluíram na construção dos perfis.

#### 4.6 Técnicas de análise da informação

Em função dos objetivos, utilizaram-se diversos procedimentos estatísticos para analisar a informação. As frequências obtidas para cada uma das variáveis do questionário estão disponíveis no link a seguir: <https://bit.ly/3ict1WW><sup>147</sup>. De modo que seja possível, às pessoas interessadas, acessar os dados descritos e analisados no quinto capítulo.

Assim, para atingir o primeiro objetivo específico, que procurou identificar discursos, práticas e efeitos da felicidade instrumental presentes nas organizações em estudo, trabalhei com as frequências simples das respostas obtidas para as perguntas do questionário, expressas em porcentagens (conhecidos tecnicamente como números relativos).

Para o segundo objetivo específico – caracterizar intensidade e magnitude – usei os perfis, obtidos a partir das pontuações outorgadas a cada uma das respostas, como indicado anteriormente. Lembrando que para todas as análises dos perfis se segue a lógica de: quanto maior a pontuação, maior a apropriação; quanto maior a apropriação, maior a afetação (na acepção negativa do termo).

Para a análise que me permite atingir esse segundo objetivo utilizei especialmente os histogramas (representação gráfica) para conhecer a distribuição (concentração-dispersão) das pontuações dos perfis (expressa também nas suas frequências relativas).

Esse segundo objetivo específico está ligado às hipóteses #4 e #5, porque teoricamente eu propus uma relação de profundidade nos níveis de apropriação da felicidade instrumental que começaria no discurso, progrediria às práticas e acabaria nos efeitos (intensidade). Para definir estatisticamente se essa intensidade existe, foi preciso identificar tanto a *relação* (associação) quanto a sua *direção* (sentido: seja positivo, ou negativo) entre discursos, práticas e efeitos; para tanto usei uma medida de associação. Como sabido, a medida estatística de associação a ser usada depende, por sua vez, do nível de medição das variáveis em análise e da sua distribuição. Nesta pesquisa a distribuição dos dados nos perfis é maiormente assimétrica e, portanto, corresponde usar o Coeficiente de Spearman para medir se entre os diversos perfis existe (ou não) associação.

A associação entre variáveis se mede em uma escala de -1 até +1. O sinal positivo (também chamada de associação direita) quer dizer que quando os valores de uma variável X aumentarem, os valores na outra variável Y têm a tendência a aumentar também. O sinal

---

<sup>147</sup> Esse *link* deve ser aberto através de algum navegador web (qualquer um) para fazer o *download* do arquivo e ter acesso à sua correta visualização.

negativo (chamado de associação inversa) quer dizer que quando uma das duas variáveis aumentar a outra terá a tendência a diminuir. Esclareço a direção por meio de dois exemplos muito simples; exemplo de uma correlação positiva: quanto maior o consumo de álcool pelos motoristas, mais acidentes de trânsito; exemplificando uma correlação negativa: quanto maior o grau de instrução das mulheres, menor número de filhos. É muito importante lembrar que associação não é causalidade, isto é, a associação significa que existe relação entre as variáveis, mas, não quer dizer que uma é causa ou consequência da outra, para determinar causalidade seria preciso realizar outro tipo de pesquisa.

Falamos em *força* para definir se a intensidade da associação é baixa ou alta. Quanto mais perto de zero estiver a associação, mais fraca ela é; assim  $< 0,20$  estamos na frente de uma correlação muito baixa,  $> 0,20$  e  $< 0,40$  a correlação é baixa; a correlação é moderada quando a associação se encontra entre os valores de  $> 0,40$  e  $< 0,70$ ; seria alta entre  $> 0,70$  e  $< 0,90$ ; e a correlação é muito alta  $> 0,90$  e  $< 1,00$ . Se a correlação chegar em 1 (seja positivo ou negativo) falamos de uma associação perfeita. Pela complexidade dos fenômenos sociais nunca vi uma correlação perfeita, tampouco nesta análise, como veremos no quinto capítulo.

Adicionalmente, para caracterizar a apropriação em sua *intensidade*, medi a associação tanto dos perfis entre si quanto dos perfis com as variáveis controle: gênero, estado civil, faixa etária, tempo de serviço, nível de instrução e cooperativa. Para tanto fiz cruzamentos (também conhecidas como Tabelas de Referência Cruzada ou simplesmente Tabelas de Contingência) medindo o nível de significância a partir do Qui-quadrado (*Chi Square*). Lembrando que as tabelas de contingência utilizam as porcentagens obtidas para cada um dos níveis de apropriação.

Escolhi o Qui-quadrado ( $X^2$ ) porque as variáveis em análise são categóricas (neste caso, algumas são nominais e outras ordinais). Para determinar o nível de significância (conhecido como alfa e representado como a letra  $\alpha$ ), que estabelece quais associações são estatisticamente significativas, quer dizer, significativamente diferentes de zero, utilizei o parâmetro mais comum na estatística, isto é, significância igual ou menor de 5%, assim, quando for menor que 0,05 se rejeita a Hipótese Nula ( $H_0$ ) e, portanto, aceita-se a associação entre as variáveis (Hipótese Alternativa  $H_A$ ).

Para aprofundar na análise da apropriação da felicidade instrumental na sua *intensidade*, quis saber se existiam diferenças na distribuição das pontuações dos perfis entre os grupos (as opções de resposta das variáveis sociodemográficas); para tanto usei dos procedimentos, a ANOVA e o Kruskal-Wallis. Importante lembrar que a ANOVA contrasta médias e, portanto,

pode ser usada unicamente quando os dados têm uma distribuição normal (simétrica). Nos casos em que a distribuição é assimétrica usei Kruskal-Wallis (KW), porque KW contrasta as medianas. Da mesma forma que para o qui-quadrado, para a ANOVA e o KW a significância é igual a 5%, quer dizer deve ser menor ou igual de 0,05.

Objetivou-se também conhecer a *magnitude* da apropriação da lógica da felicidade instrumental. O procedimento estatístico utilizado para calcular a *magnitude* foi primeiro criar a média ponderada (média relacionada com a quantidade de perguntas ao interior de cada dimensão) e depois colocar essas pontuações numa escala 0-10. Isto porque as dimensões não incluem a mesma quantidade de variáveis e, portanto, não poderiam ser comparáveis sem ser ponderadas e escaladas.

O terceiro objetivo específico é uma reflexão qualitativa, no sentido de, a partir do exame das informações coletadas com os óculos da abordagem teórica, definir quais são as limitantes, os empecilhos, as barreiras que a felicidade instrumental impõe ao trabalho cooperativo.

Os dados obtidos foram interpretados a partir dos conceitos e pressupostos desenvolvidos na fundamentação teórica, tentei permanentemente colocar ditos conceitos em diálogo com aspectos da realidade costarricense; assim como com as particularidades das organizações cooperativas em estudo, pois nenhum dado deve ser interpretado fora de contexto.

#### **4.7 Responsabilidade ética do retorno**

A intenção tem sido criar uma pesquisa coerente com as premissas das *Relações Públicas Comunitárias*, na medida em que como explicado no capítulo anterior, estas se diferenciam dos exercícios mais clássicos da comunicação organizacional no seguinte sentido:

O conhecimento aprofundado do fenômeno, no contexto em que se insere, e das implicações políticas de determinadas ações, contribui para a reflexão e o direcionamento das táticas operacionais, capazes de favorecer o exercício crescente da cidadania. Neste contexto, há alteração de pressupostos, porque mudam os públicos, as finalidades, a estratégia, o processo de trabalho, e, em parte, as relações sociais de produção, entre outros aspectos. As mudanças a que nos referimos dizem respeito ao processo, ou seja, ao sentido mais amplo de atuação (PERUZZO, 2013, p. 102).

Portanto, além do cuidado com os participantes, comprometi-me com a entrega de relatórios com os resultados específicos para cada uma das organizações. Objetivando exercer

na prática o que Peruzzo (2017) chama de “presença com responsabilização”. Esses relatórios foram preparados e enviados com antecedência ao processamento dos dados totais. Meu interesse na celeridade do retorno procurou ir na contramão das práticas acadêmicas costumeiras, isto é, deixar o retorno, caso ele aconteça (porque muitas vezes nem se planeja, nem se faz) para o final do processo acadêmico formal.

Os relatórios que entreguei a cada cooperativa por separado, são documentos entre 10 e 12 folhas que apresentam a pesquisa, sua metodologia, o perfil dos trabalhadores da cooperativa em análise, expõem os resultados incluindo gráficos específicos para cada organização e fazem uma série de recomendações pontuais. Além do relatório, cada cooperativa recebeu um documento Excel com os dados obtidos para as 60 variáveis incluídas no questionário, das respostas de suas trabalhadoras e trabalhadores.

Após o envio dos relatórios tive uma reunião virtual com cada organização, para apresentar os dados sistematizados no documento, esclarecer dúvidas, dividir algumas ideias preliminares e especialmente pensar junto estratégias para o uso da informação coletada. Nessas reuniões participaram as gestoras de RH, em algumas cooperativas também nos acompanharam os gestores das áreas comerciais e o pessoal encarregado pela comunicação, em uma delas contamos inclusive com a presença da gerência geral da cooperativa. Com esse trabalho colaborativo junto às organizações e suas lideranças, a partir das palavras das trabalhadoras e trabalhadores, fizemos, aplicando a metáfora do sociólogo clínico Vincent de Gaulejac (2017, p. 289), tanto o diagnóstico da doença quanto a definição dos remédios a serem usados, pensando a felicidade instrumental como a enfermidade em vistoria clínica.

Posteriormente com apoio do INFOCOOP estimulamos o grupo de estudantes que participaram da coleta de dados (5 estudantes de comunicação e 1 de sociologia) a criarem estratégias de comunicação que procurassem atender, parcialmente pelo menos, esses temas e interesses identificados a partir da pesquisa e das reuniões de retorno da informação.

Os produtos desse processo amplamente participativo, que vincula a academia com as organizações sociais cooperativas que participaram desta tese, significando desdobramentos dela, foram 4 relatórios de pesquisa e 4 estratégias de comunicação, uma para cada cooperativa. No *link* a seguir está disponível um exemplo dessas estratégias, para resguardar a confidencialidade foram eliminados os dados específicos da organização: <http://bit.ly/3oKnCZv>.

Como pode se apreciar há uma preocupação ética por trabalhar junto às organizações, tanto na criação das variáveis de interesse quanto do uso da informação de maneira oportuna.

No caso específico do retorno essa intenção de construção coletiva está embasada em várias considerações: *a)* o respeito pelos participantes, pela informação que disponibilizaram que fez com que esta tese fosse possível; *b)* a responsabilidade de restituir uma parte daquilo que foi nos oferecido, a lei do retorno e da troca respeitosa entre os atores que participam da pesquisa; *c)* a necessidade de pôr em evidência para o olhar das organizações, a importância do trabalho acadêmico, da sua utilidade. Teve-se o intuito de fortalecer as relações existentes entre os atores locais (neste caso as cooperativas cafeeiras rurais) e a academia – prática que sempre foi questionada como insuficiente, tanto pelos atores críticos inseridos na academia quanto pela sociedade civil em geral; e que adquire dimensões muito mais relevantes na era das *Fake News* e do descredito da ciência; e *d)* incentivar nos estudantes a prática de se colocar no lugar de mediadores, criando projetos e propostas em diálogo permanente com as necessidades específicas das organizações, respeitando sus particularidades, interesses, necessidades e recursos e partindo de dados que provêm de pesquisas formais, fazendo e sendo, em síntese, relações públicas comunitárias, comunicadores e comunicadoras comunitárias.

## 5 CAPÍTULO: PRESENÇA E NÍVEIS DE APROPRIAÇÃO DA FELICIDADE INSTRUMENTAL

Neste capítulo, apresento e analiso os dados coletados em função dos dois primeiros objetivos específicos, cada seção corresponde a um objetivo. As hipóteses são discutidas oportunamente a fim de identificar qual se admite e qual se rejeita, segundo os dados e as interpretações que deles efetuo.

Com o intuito de facilitar a leitura lancei mão das seguintes estratégias: *a)* inserir gráficos, tabelas e quadros apenas para os dados mais significativos, outros dados são inseridos na prosa; *b)* empregar nos gráficos a metáfora das cores do sinal de trânsito (semáforo) – significando o vermelho o pior cenário em termos de presença e/ou apropriação da *felicidade instrumental*, laranja e amarelo indicam níveis intermediários e o verde os dados que tensionam/conflituam com a racionalidade neoliberal travestida de felicidade, ou seja, um cenário bom ou promissor; *c)* reunir – sempre que possível – múltiplas variáveis em apenas uma tabela, simplificando sua compreensão e comparação; e *d)* fazer ao final de cada seção uma síntese de resultados.

Antes de discutir os dados é fundamental conhecer e ter em mente as características sociodemográficas das 612 pessoas que amavelmente responderam meu questionário.

Este grupo de pessoas trabalhadoras das cooperativas cafeeiras é composto principalmente de homens (73%) jovens (48%<sup>148</sup>), conforme Tabela 6.

**Tabela 6** – Idade dos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas por faixa etária (2021)

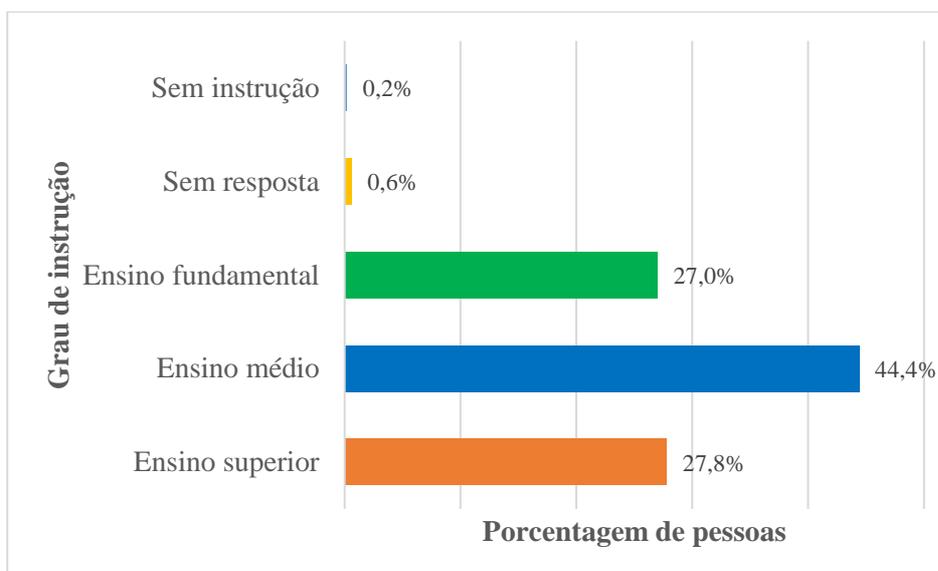
| Faixa etária    | Frequência | Porcentagem | Porcentagem Acumulado |
|-----------------|------------|-------------|-----------------------|
| Sem resposta    | 4          | 0,7%        | -                     |
| De 19 a 26 anos | 138        | 22,5%       | 22,5%                 |
| De 27 a 34 anos | 156        | 25,5%       | 48,0%                 |
| De 35 a 42 anos | 105        | 17,2%       | 65,2%                 |
| De 43 a 50 anos | 87         | 14,2%       | 79,4%                 |
| 51 anos ou mais | 122        | 19,9%       | 99,3%                 |
| <b>Total</b>    | <b>612</b> | <b>100%</b> |                       |

Elaboração própria.

<sup>148</sup> Na Costa Rica a legislação estabelece que jovem é a pessoa que tem 35 anos ou menos. Ley 8261, Ley General de la Persona Joven. Disponível em: <https://pridena.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/2018/04/Ley-8261-Ley-General-de-la-Persona-Joven.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2020.

Podemos dizer que têm um nível de educação formal baixo, na medida em que 71,4% têm ensino médio ou menos (44,4% têm ensino médio completo ou incompleto e 27% ensino fundamental, completo ou não); apenas um terço tem ensino superior (completo ou não), como expressa o Gráfico 1.

**Gráfico 1** – Grau de instrução dos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)



Elaboração própria.

A metade dos trabalhadores está casada (54%) e 38% são solteiros. Também a metade (53%) tem pouco tempo na organização, porque trabalham para a cooperativa há cinco anos ou menos. 20% têm entre 6 e 10 anos de serviço na organização e 13% têm se dedicado à cooperativa mais de uma e menos de duas décadas. Os 10% restantes se dividem entre as duas décadas de trabalho (7%) e mais de três decênios (4,4%), conforme Tabela 7. Tanto os dados de tempo de serviço quanto os de idades permitem afirmar que estamos diante de diversas gerações de trabalhadores, em consequência, é de se esperar que se tenha algumas distâncias em matéria de socialização e perspectivas.

**Tabela 7** – Tempo de serviço dos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)

| <b>Tempo de serviço</b> | <b>Frequência</b> | <b>Porcentagem</b> | <b>Porcentagem Acumulado</b> |
|-------------------------|-------------------|--------------------|------------------------------|
| <b>Menos de 1 ano</b>   | 63                | 10,3%              | 10,3%                        |
| <b>De 1 a 5 anos</b>    | 266               | 43,5%              | 53,8%                        |
| <b>De 6 a 10 anos</b>   | 129               | 21,1%              | 74,9%                        |
| <b>De 11 a 20 anos</b>  | 83                | 13,5%              | 88,4%                        |
| <b>De 21 a 30 anos</b>  | 44                | 7,2%               | 95,6%                        |
| <b>Mais de 30 anos</b>  | 27                | 4,4%               | 100%                         |
| <b>Total</b>            | <b>612</b>        | <b>100%</b>        |                              |

Elaboração própria.

Entremos agora no detalhe da informação coletada e sua análise.

### **5.1 Felicidade instrumental: presenças, ausências, tensões e paradoxos**

Nesta seção, procuro atingir o primeiro objetivo específico, exponho para tanto os *discursos* e as *práticas* relacionadas com a lógica da *felicidade instrumental*, presentes na percepção dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas, assim como os *efeitos* que identifiquei. Discuto também aquelas informações que contrariam a dita racionalidade. Começemos pelo discurso.

#### *5.1.1 O direito e o dever universal da felicidade*

O discurso moderno, que entende e promove a felicidade como um direito universal, progressivamente exacerbado até os dias de hoje, aparece com vigor na percepção dos trabalhadores. 99,1% indicam que toda pessoa tem direito à felicidade; somente cinco pessoas – de 612 – discordam dessa ideia. Por sua vez, 84,5% dizem que a felicidade está disponível para todas as pessoas por igual, 15% negam esse acesso paritário e duas pessoas não souberam o que responder. Felicidade para eles é assim um direito do indivíduo de acesso generalizado.

Como sabemos, o discurso dos direitos tem se inserido e naturalizado no imaginário coletivo na contemporaneidade com particular força, por um lado, em decorrência das lutas por

direitos humanos e do avanço dos movimentos de identidade, por outro, pela primazia do indivíduo sem história nem classe (já comentada na abordagem teórica), que valida a ideia de direitos individuais igualitários. Nessa mesma linha, a *felicidade instrumental* abraça a noção de sujeitos iguais e, portanto, com idêntico acesso ao *bem felicidade*.

Essa característica da modernidade que se destaca na contemporaneidade se ancora com particular potência na identidade costarrriquenha em função de uma série de determinantes históricos<sup>149</sup> que construíram essa identidade nacional como sendo um berço de pertença igualdade socioeconômica, resumida na expressão popular “igualíticos”<sup>150</sup>. Mito produzido “no período denominado II República, desde finais dos anos quarenta, até inícios da crise dos anos oitentas” (SOJO, 2010, p. 10, tradução nossa), e que pode se pensar como atrelado ao chamado Estado de Bem-estar. Estado que criou e estendeu os serviços de saúde e educação públicas, ao tempo que se converteu ele próprio em um bom e amplo empregador, o que expandiu a classe média, até aquele momento, muito pequena (SOJO, 2010, p. 10, tradução nossa)<sup>151</sup>.

Essa ideia de uma ampla proporção de costarrriquenhos todos iguais – igualados – em acesso aos bens materiais e culturais do nascente Estado de Bem-Estar pode ser pensada como o *antecedente cultural* necessário para a atribuição de sentido, que circula na *economia afetiva* (AHMED, 2015) desse coletivo<sup>152</sup>.

A desigualdade atual, que cresceu vertiginosamente nos últimos 15 anos<sup>153</sup>, contrasta violentamente com o imaginário costarrriquenho que parece ter congelado essa noção de igualdade.<sup>154</sup> Noção que dialoga com o lugar onde as pessoas se colocam nessa estrutura social (SOJO, 2010) e, a partir da qual, parece compreensível que os trabalhadores das cooperativas

<sup>149</sup> Os estudos de Víctor Hugo Acuña sobre as classes sociais, as greves na *Banana Republic* e a relação entre autoritarismo e democracia são particularmente ilustrativos dos processos políticos e econômicos atrelados a esse mito da identidade igualitária na Costa Rica e na América Central, com suas diferenças históricas e suas especificidades ao longo do tempo.

<sup>150</sup> O termo ‘ticos’ tem valor de diminutivo para costarrriquenhos.

<sup>151</sup> Estamos diante do também conhecido como Estado-Providência e sua clássica política econômica keynesiana.

<sup>152</sup> Interessante identificar que, por outras razões e processos históricos, esse imaginário de homogeneidade é compartilhado com os Brasileiros, segundo a leitura que Souza faz de Buarque de Holanda (SALGADO, 2016). Em oposição, a interpretação histórica de Darcy Ribeiro (2015, p. 19) indica que essa “etnia nacional” essa unidade nacional “resultou de um processo continuado e violento de unificação política, logrado mediante um esforço deliberado de supressão de toda identidade étnica discrepante e de repressão e opressão de toda tendência virtualmente separatista”. Parece, portanto, que brasileiros e costarrriquenhos dividimos tanto o imaginário de *identidade nacional* quanto a negação e supressão violenta das diferenças envolvida na sua criação histórica.

<sup>153</sup> Lembrando que por volta do ano 2007 a Costa Rica – ao lado do Uruguai e da Venezuela – tinha a desigualdade mais baixa da América Latina, ao mesmo tempo que, paradoxalmente, tinha uma pobreza crônica que atingia 20% da população. Durante a primeira década deste século XXI, Costa Rica experimentou uma piora maior que a regional na distribuição da riqueza (SOJO, 2010).

<sup>154</sup> O sociólogo costarrriquenho Carlos Sojo a chama, precisamente, de *igualdade imaginada*.

afirmem o idêntico acesso ao *bem felicidade*, estabelecendo uma espécie de iluminismo à *tica*, ao ser alegado o valor da igualdade<sup>155</sup>.

Afirmo que essa felicidade igualitária, que nega as disparidades tanto estruturais quanto atuais, funciona como um motor, uma fonte de energia, que deslegitima a preocupação pelas inequidades e desigualdades socioeconômicas, laborais e político-culturais e as ações correlatas contra elas.

Como apontado por Salgado (2016, p. 10) “o próprio sistema capitalista é, essencialmente, seletivo e desigual”, portanto, faz sentido a negação e desqualificação sistemática das bandeiras que outrora içaram os sindicatos; refiro-me às lutas pelos direitos e garantias trabalhistas. Esta suposta igualdade que vem deslegitimando o papel dos coletivos organizados e colaborando ativamente na perda de sua credibilidade coloca como contrapartida a responsabilidade no indivíduo, como expressam alguns dos dados que analiso na seguinte subseção.

### 5.1.2 Atribuição de responsabilidades: eu ou nós?

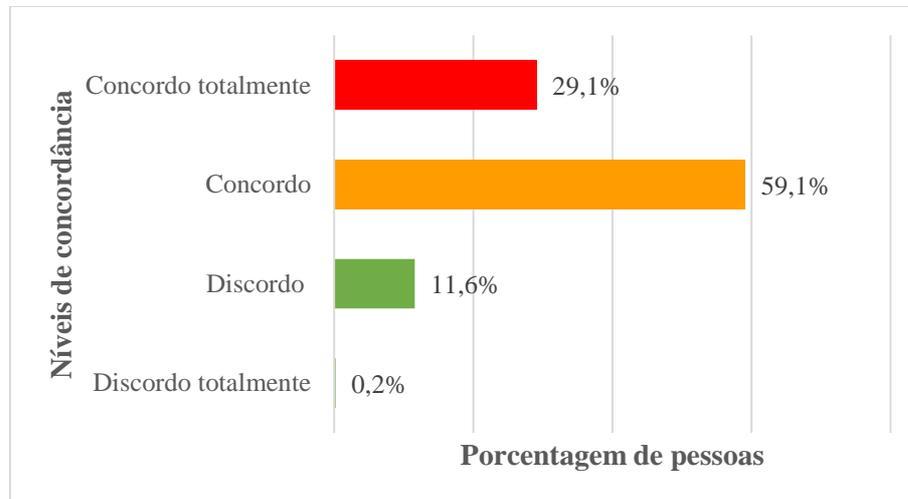
Como explicado na justificativa desta tese, a sobrevivência do modelo cooperativo e o intuito de aproximar sua filosofia das suas práticas organizacionais dependem, em ampla medida, da existência do coletivo. Com essa preocupação em mente incluíram-se no questionário uma série de perguntas que analiso agora através do binômio individualismo-coletivismo, supondo que a lógica da *felicidade instrumental*, como explicado na abordagem teórica, atrairia as pessoas (seus discursos e práticas) ao primeiro âmbito.

No extremo individualista as pessoas trabalhadoras das cooperativas acreditam intensamente que tanto *superar as limitações no trabalho* quanto a *felicidade* são escolhas pessoais (88,2% e 74,5% respectivamente), como pode se observar nos Gráficos 2 e 3.

---

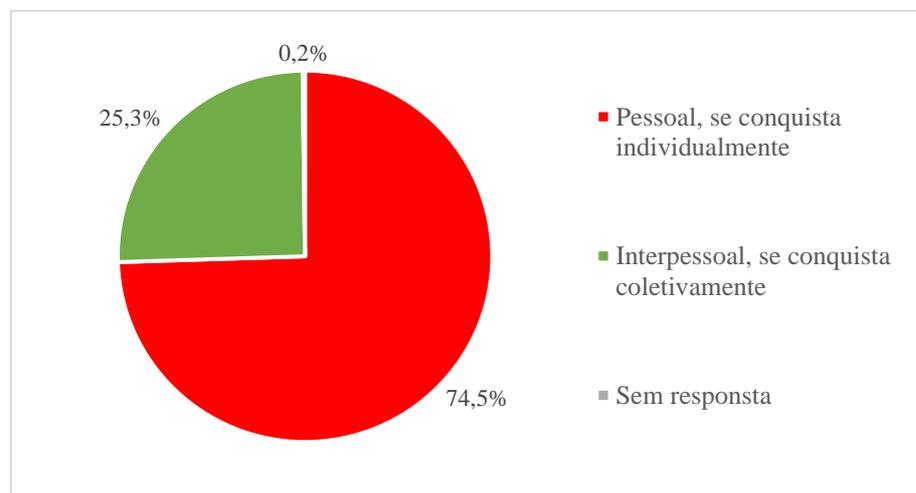
<sup>155</sup> Tanto para os iluministas europeus dos séculos XVII e XVIII, quanto para os costarriquenhos essa igualdade não é material nem concreta e sim filosófica e teórica.

**Gráfico 2** – Nível de concordância dos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas, com a responsabilização individual de superar as limitações no trabalho (2021)



Elaboração própria.

**Gráfico 3** – Felicidade como questão individual ou coletiva, segundo os trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)



Elaboração própria.

As porcentagens mais altas para *satisfação* e *motivação* no trabalho escolhidas pelos trabalhadores representam também a responsabilidade individual (elegeram “você mesmo” 44,4% e 42,4%, respetivamente). A segunda opção mais escolhida com 31,6% é atribuir a responsabilidade da *satisfação* no trabalho à organização como um todo. O mesmo acontece no caso da *motivação*, 39,4% atribuem à cooperativa o dever de motivá-los. Se somarmos as

variáveis que responsabilizam o coletivo frente às que priorizam o indivíduo, para *motivação* e *satisfação* no trabalho, a distribuição geral é praticamente paritária (50/50) (Tabela 8).

Também perguntei aos trabalhadores pelo agente responsável (principal responsável) por atingir as metas, uma das opções de resposta era “você mesmo” e uma das perguntas abertas do questionário indagava o motivo dessa escolha. O terço que se escolheu como agente principal, argumenta basicamente que *a) Cumprir as metas é sua escolha, sua decisão, sua vontade, sua responsabilidade; b) Ele/ela é passivo porque sua responsabilidade é cumprir ordens, executá-las.*

A primeira categoria concorda totalmente com a *felicidade instrumental* como descrita nesta tese, tendo imagens como as seguintes<sup>156</sup>:

*“A gente tem que estar completamente dedicado ao trabalho” [...] “Porque eu tenho que me ocupar em dar o meu melhor na empresa e atingir as metas que me propus” [...] “Porque eu que faço escolha do jeito de manejar meu tempo e do jeito de cumprir as tarefas” [...] “Porque as metas dependem daquilo que eu quero conquistar e do que eu faço para alcançá-lo” [...] “Porque se eu tenho um trabalho para fazer é a minha responsabilidade executá-lo bem feito” (QUESTIONÁRIOS, 2019. “Você mesmo” como responsável de atingir as metas)<sup>157</sup>.*

No âmbito coletivista, para a maioria *o cerne das preocupações organizacionais* devem ser as equipes (60% assim indicaram). Do mesmo modo, elegem o coletivo como responsável de *atingir as metas* e conquistar o *sucesso* no trabalho, seja no que concerne à organização em geral, ou às suas equipes de trabalho em particular, (para as quatro medições como resumido na Tabela 8 as porcentagens variam entre 32,6 e 36,6%). Se somarmos as porcentagens que representam a responsabilidade coletiva, *sucesso* alcança 73% e *atingir metas* chega em 65,8%, sendo assim maioritárias. Coerentes com essa perspectiva, 53% se importam com a opinião alheia *o necessário*, 27% *mais do que necessário*, enquanto apenas 20% se importam *menos do que necessário*. A *felicidade instrumental* manda se importar pouco ou nada com os outros para se centrar no *self*. Como explicarei na sequência, se importar com a opinião alheia não tem um valor moral, e sim uma compreensão do outro como competente, como potencial objeto de escuta e atenção, especialmente frente a tarefa coletiva.

<sup>156</sup> Em todos os casos uso as frases literais das pessoas, tentando uma tradução de sentido sem alterar a gramática original.

<sup>157</sup> Como os teóricos e teóricas do pensamento decolonial nos ensinaram, nosso pensamento ocidentalizado tem sido educado a partir do *racismo epistêmico*, outorgando mais valor ao conhecimento acadêmico do que ao saber popular. Procurando me distanciar criticamente dessas práticas, o conteúdo que provém das pessoas entrevistadas e aquele que obtive dos livros e artigos, são citados da mesma maneira. Usa-se o itálico para o primeiro objetivando apenas sua identificação.

**Tabela 8** – Principal responsável da satisfação, motivação, sucesso e conquista das metas laborais, segundo os trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)

| <b>Responsável</b>                | <b>Satisfação</b> | <b>Motivação</b> | <b>Sucesso</b> | <b>Atingir metas</b> |
|-----------------------------------|-------------------|------------------|----------------|----------------------|
| <b>A organização como um todo</b> | 31,6%             | 39,4%            | 36,6%          | 32,6%                |
| <b>Seu gestor ou gestora</b>      | 8,2%              | 9,4%             | 3,4%           | 3,8%                 |
| <b>Você</b>                       | 44,4%             | 42,4%            | 23,0%          | 30,0%                |
| <b>Sua equipe de trabalho</b>     | 15,6%             | 8,4%             | 36,4%          | 33,2%                |
| <b>Sem resposta</b>               | 0,2%              | 0,4%             | 0,6%           | 0,4%                 |
| <b>Total</b>                      | <b>100%</b>       | <b>100%</b>      | <b>100%</b>    | <b>100%</b>          |

Elaboração própria.

Agora, observemos os dados de *atribuição de responsabilidades* a partir da informação qualitativa. Aqueles que atribuíram à equipe a responsabilidade de atingir as metas quando perguntados pelos motivos dessa imputação ofereceram respostas que podem ser separadas em quatro grandes grupos, apresentados na sequência.

1. Quem acredita que nas equipes a responsabilidade é compartilhada porque o trabalho se faz em conjunto, articuladamente, sendo uma cadeia que facilita a resolução das tarefas para atingir as metas.
2. Aqueles que pensam a equipe como somatório das partes, em que os outros são tidos como auxiliares, como secundários, nessa narrativa cada um faz a sua parte e os pedaços se juntam como em um quebra-cabeças para criar o todo.
3. Quem crê que a equipe é muito importante, seja porque as opiniões de todos devem ser levadas em conta, seja porque a equipe é indispensável (vital) ou mesmo porque há uma compressão do coletivo como sendo mais que as partes conjugadas.

Finalmente, nas arguições que responsabilizam a equipe por cumprir as metas estão as poucas pessoas

4. Que falam da necessidade dos outros, argumentando que sozinho ninguém consegue atingir os resultados esperados, até porque as metas da organização são grandes demais.

Nos dois primeiros grupos de respostas a responsabilização da equipe parece mais próxima do que entendo como *grupo*, no sentido mais tradicional, associado às linhas funcionalistas da gestão e da administração de pessoal, neles se concentram 75% dos respondentes. Já nos dois últimos há uma valorização qualitativamente diferente tanto das limitações individuais quanto da apreciação do outro e da sua opinião, mas especialmente da qualidade distinta que significa estar junto, o que entendo como trabalhar em *equipe*. Essas duas últimas categorias aglutinam 25% das respostas.

Estabeleço uma separação entre participar de grupos e ser equipe; porque como explica Muniz Sodré “Vincular-se, diferentemente de pôr-se em contato, é muito mais do que um mero processo interativo, porque pressupõe a inserção social e existencial do indivíduo desde a dimensão imaginária [...] até as deliberações frente as orientações práticas de conduta, isto é, os valores” (SODRÉ, 2007, p. 9). *Inserção social e existencial* é muito mais abrangente do que simplesmente participar, interagir, ficando na ordem dos vínculos.

Articulando a informação quantitativa com a qualitativa parece possível afirmar, no que diz respeito especificamente ao principal responsável por atingir as metas organizacionais, que a apreciação pelo coletivo fica em um lado que podemos chamar de superficial: coletivo como grupo, adição de sujeitos, soma das partes.

Por sua vez, quem escolheu a cooperativa como responsável por atingir as metas argumenta que as metas *são* organizacionais:

*“Porque as metas individuais não existem.” “Porque todos temos uma função importante, se uma pessoa erra, todos erramos.” “[...] a gente deve pensar, todos nós, como uma cooperativa, em obter benefícios todos, caminhar junto.” “Todos somos uma equipe, é o fazer em comum de todos”* (QUESTIONÁRIOS, 2019. Equipe como principal responsável de atingir as metas).

As informações colocam em evidência uma tensão entre individualismo e coletivismo. Lembrando o dado histórico de que os socialistas utópicos se preocuparam com a felicidade, entendendo-a como necessariamente coletiva. Ainda não foi sua inovação (esteve já em Rousseau, na lógica Cristã e até em Platão), a ênfase na necessidade de se inquietar pela eliminação da miséria como condição para alcançar a *felicidade permanente de todos* é selo dos utopistas (MCMAHON, 2007); utopistas que, não por acaso são a base filosófica do movimento cooperativo.

### 5.1.3 Trabalho: entre o prazer e a dor

Como comentado na abordagem teórica, argumento que o individualismo, na medida em que pode predispor as pessoas para concorrer, demanda do sujeito uma distância da sua própria condição humana, da sua vulnerabilidade. Logo, questionei a possibilidade de lidar com as críticas a dor e a tristeza. As trabalhadoras e trabalhadores revelam que em suas equipes não têm ferramentas para lidar com as críticas (67,6% assim declararam). Em relação à tristeza e à dor as opiniões se dividem em porcentagens praticamente idênticas (50% e 46,8% respectivamente). As respostas às três perguntas estão sintetizadas na Tabela 9.

**Tabela 9** – Nível de concordância com a afirmação “as pessoas da sua equipe sabem lidar com: a tristeza, a dor e as críticas”, segundo os trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)

| Níveis de concordância     | Críticas    | Dor         | Tristeza    |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Concordo totalmente</b> | 2,2%        | 5,6%        | 4,4%        |
| <b>Concordo</b>            | 29,8%       | 47,7%       | 45,0%       |
| <b>Discordo</b>            | 57,6%       | 41,0%       | 44,4%       |
| <b>Discordo totalmente</b> | 10,0%       | 5,8%        | 5,6%        |
| <b>Sem resposta</b>        | 0,4%        | 0,2%        | 0,6%        |
| <b>Total</b>               | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

Elaboração própria.

Sobre a dificuldade de se lidar com as críticas, podemos encontrar na subjetividade atual, como exprimida por Bauman (1998), uma chave explicativa. Segundo o sociólogo polonês, uma característica muito marcante dos homens e mulheres contemporâneos é o problema não resolvido da identidade. Como tenho afirmado ao longo desta tese, a proposta mercadológica de uma atualização sem fim, de ser uma pessoa em constante construção, traz consigo a sensação de incompletude persistente, isto pode fazer com que seja difícil digerir a crítica, que pode ser vivida com dor, medo ou raiva, se interpretada como ofensa, ameaça ou agressão. Esta investigação não pretendeu chegar nesse nível de especificidade, mas ele poderá ser alvo de novas pesquisas.

Os dados evidenciam o que Pedro F. Bendassolli (2017) denomina paradoxo entre *dependência* e *autonomia*. Sua reflexão versa sobre as estratégias para se lidar com o mal-estar próprio da *sociedade da gestão*. O paradoxo reside no fato de que, por um lado, transparece a

lógica instrumental da felicidade, quando ser feliz, estar satisfeito e motivado é compreendido e assimilado como uma tarefa que o trabalhador deve encarar sozinho e pelos próprios meios, sejam quais forem (autonomia); no entanto, os resultados organizacionais traduzidos em atingir as metas para conquistar o sucesso estão fora, majoritariamente, do poder pessoal (dependência). Por outro, metade dos trabalhadores sinalizar que não tem ferramentas para lidar com a dor nem com a tristeza, concorda com a ideia de uma vida que deve procurar o prazer; perspectiva declarada por 91,8%, para quem o trabalho tem de ser divertido, afirmando a herança hedonista da modernidade. Quando perguntados pela felicidade no trabalho (pergunta aberta) a segunda resposta que mais se repetiu foi: “Curtir o que eu faço” que inclui ideias similares como: “estar contente”, “fazer aquilo que eu gosto” (QUESTIONÁRIOS, 2019. Definição de felicidade no trabalho).

A partir da base teórica aqui trazida, a segunda acepção que conecta trabalho e prazer, a procura do prazer no trabalho expresso em jogos, brinquedos ou brincadeiras, não aparece. Nas entrevistas perguntamos pela *presença* dessa lógica nas cooperativas, várias das pessoas contaram sobre iniciativas de mesas de ping-pong, gestões para ter acesso a campos de futebol ou ações encaminhadas para obter tempo de jogar juntos em pequenos grupos. Feitos que serviram para as pessoas se conhecer melhor, adquirir confiança, “se ver como pessoas e não como empregados” (QUESTIONÁRIOS, 2019). Mas nenhuma dessas iniciativas rendeu frutos, além daqueles momentos específicos, e nenhuma está funcionando na atualidade, seja porque não encontrou adeptos nos gestores, seja porque os trabalhadores não aderiram à proposta no longo prazo.

*Em alguma ocasião a gerência geral esteve motivando as pessoas a irem à planta de processamento do café para fazer exercícios lá, para jogar ping-pong; na minha humilde opinião isto só faz com que sejam mais vagabundos.* (ENTREVISTAS, 2019. Gerente de negócio).

Assim a ideia de divertimento parece estar restrita, nesta população, a encontrar prazer nos afazeres do trabalho; e não em inundá-lo de brinquedos, jogos ou passatempos. Podemos pensar que nisto as cooperativas cafeeiras parecem mais próximas do *old-school* da gestão organizacional, porque o prazer aparece como norma de comportamento (VAZ; PORTUGAL, 2013).

Nas respostas que vinculam trabalho com prazer desponta, ademais, outra dimensão, que chamo de *negação do trabalho*, transparecendo a percepção de que para ser divertido o trabalho tem de perder sua essência:

“Não sentir que estou trabalhando.” “Chegar em um ponto de satisfação no qual não se enxergue como trabalho e sim como sendo uma oportunidade” (QUESTIONÁRIOS, 2019. Definição de felicidade no trabalho).

Sempre sob a interpretação dos resultados coletados para atingir o primeiro objetivo específico, observemos agora a maneira na qual a última das condições preexistentes (responsabilidade individual) e as características da *felicidade instrumental*, estão presentes (e quais estão ausentes) no discurso das pessoas que afavelmente responderam meu questionário.

#### 5.1.4 Trabalhadores autocontrolados, autorrealizados e autênticos

Como explicado na abordagem teórica, esta pesquisa questionou se desponta nas cooperativas costarriquenhas a lógica contemporânea que promove um indivíduo sempre vencedor e disposto a se superar, altamente preparado, que deve ser feliz permanentemente, gostando de si e encontrando sua realização no trabalho. As respostas à pergunta “O que é para você a felicidade no trabalho?” oferecem-nos interessantes exemplos dessa *presença*.

“Ficar satisfeito por realizar uma tarefa no menor tempo possível e bem-feita.” “Sentir-se satisfeita no que a gente faz, ultrapassar as expectativas, metas.” “Ter um entorno laboral saudável, uma energia positiva. Poder ter rompido paradigmas, estar superando o medo”. (QUESTIONÁRIOS, 2019. Definição de felicidade no trabalho).

As ideias de satisfação pelas metas atingidas com eficácia, sem medo, indo além do esperado e com entusiasmo parecem mais próximas da gestão administrativa tradicional e dos manuais de autoajuda do que da filosofia cooperativa.

Nas perguntas fechadas há também uma expressiva quantidade de respostas indicando que a maioria incorporou essa perspectiva. Trabalhadoras e trabalhadores dizem se *realizar integralmente* em suas funções na cooperativa (79% *bastante* ou *muito*).

Também a maioria mencionou que seu trabalho atual concorda com sua vocação<sup>158</sup> e seus objetivos de vida (59,8% e 62,4% *bastante* ou *muito*, respetivamente). 20% e 21,8% dizem que essa concordância acontece *em alguma medida*. Resumi os dados das três variáveis na

---

<sup>158</sup> Lembrando que a origem latina da palavra é *vocare* que pode se traduzir como “chamar”; “vocação” seria, portanto, a resposta a um chamado. Disponível em: <https://www.significadosbr.com.br/vocação>. Acesso em: 22 abr. 2020.

Tabela 10, a seguir. Esses dados evidenciam a presença da lógica Aristotélica do propósito (em termos atuais realização, ou melhor, autorrealização) como criador de sentido. No entanto, em oposição ao filósofo grego, os trabalhadores das cooperativas não dissociam prazer e propósito, o trabalho para eles pode ao mesmo tempo ser divertido e motivo de realização. Aparece assim nos dados o teorizado por Ehrenberg (2010) como *mitologia da autorrealização*.

**Tabela 10** – Nível de concordância entre trabalho atual e vocação, propósito e realização integral, segundo os trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)

| Nível                   | Vocação     | Propósito   | Realização integral |
|-------------------------|-------------|-------------|---------------------|
| <b>Muito</b>            | 27,0%       | 24,0%       | 27,2%               |
| <b>Bastante</b>         | 32,8%       | 38,4%       | 51,8%               |
| <b>Em alguma medida</b> | 20,0%       | 21,8%       | 13,8%               |
| <b>Pouco</b>            | 9,2%        | 8,6%        | 5,4%                |
| <b>Nada</b>             | 7,6%        | 6,8%        | 1,4%                |
| <b>Sem resposta</b>     | 3,4%        | 0,4%        | 0,4%                |
| <b>Total</b>            | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b>         |

Elaboração própria.

A literatura que estuda a felicidade no trabalho a partir da administração, costuma associá-la com autorrealização e satisfação. No entanto, considerando que nas organizações estudadas as pessoas exercem papéis que abrangem um amplo leque de possibilidades, incluindo funções administrativas, de atenção ao público (nos postos de gasolina, estações de serviço, supermercados, cafeterias e licoreiras) e trabalho braçal (nas plantas de beneficiamento e industrialização do café), questiono: será que tantos trabalhadores são tão felizes assim nessas tarefas? O dado de realização integral parece especialmente alto diante desses afazeres corriqueiros.

Quanto existe de desejabilidade social em algumas das respostas de autorrealização, propósito e vocação? Quanto há nelas de uma necessidade de acreditar na fala para aproximá-la dos fatos? Será que os sujeitos contemporâneos possuem as ferramentas para assumir, aceitar e falar em alto e bom som quanto o trabalho hoje carece de sentido? Ou será que nas cooperativas os trabalhadores conquistam de fato essa realização integral? Há diferenças entre as gerações? A informação obtida nas entrevistas nos oferece pistas qualitativas para esboçar algumas respostas parciais para algumas dessas interrogações.

Segundo os gestores entrevistados (das áreas comercial, administrativa e o gerente de negócio), há sim diferenças geracionais, estando os mais antigos mais comprometidos.

*Os mais novos não... o gerente de negócio e eu temos falado muitas vezes disso, a gente não cobrava horas extras, não reclamava, a gente se entregava à cooperativa, isso é o que eu chamo de pertencimento, que a gente o que faz para a organização é uma satisfação pessoal... Hoje não... hoje têm pessoas que estão voltando do tempo do café e esperam do ladinho da máquina os dois minutinhos, deixam o tempo passar, eu me pergunto: não dá para dar esses dois minutos à empresa? Eu falo com eles, explico para eles, a gente não trabalha no sol, nem suja as mãos na terra, os donos são esses cooperados que trabalham com chuva..., mas não adianta... falta consciência do que a empresa dá. (ENTREVISTAS, 2019. Administrador).*

Se lembrarmos que a maioria dos trabalhadores são jovens, que têm menos de cinco anos de trabalho nas cooperativas e, se afirmamos que essa geração tem sido educada muito mais que as gerações anteriores segundo o princípio do prazer (GAULEJAC, 2017), poderemos encontrar nesses processos de socialização uma chave explicativa para essa distância percebida pelos gestores.

Parece-me, ademais, que estamos frente a duas gerações distintas que têm também experiências organizacionais divergentes; refiro-me ao fato de que esses dois grupos têm recebido da cooperativa informações, formações e oportunidades muito diferentes. Nos discursos de vários gestores das diferentes cooperativas está presente a questão da trajetória, de ter crescido pessoalmente e acendido profissionalmente na cooperativa. Ter começado de baixo, empacotando produtos no mercado, para ir aos poucos obtendo conhecimentos, diplomas, experiência e, também, reconhecimento, status e melhorado sua capacidade aquisitiva. Os gestores entrevistados têm uma relação de comprometimento com a cooperativa também pelo que a organização deu a eles. Têm, além disso, uma consciência do papel da organização para os cooperados e para a comunidade. Os jovens, que começaram há pouco tempo nas cooperativas, não têm como ter essa experiência e, portanto, parece razoável que as lógicas do *dar* e do *receber* entrem em confronto.

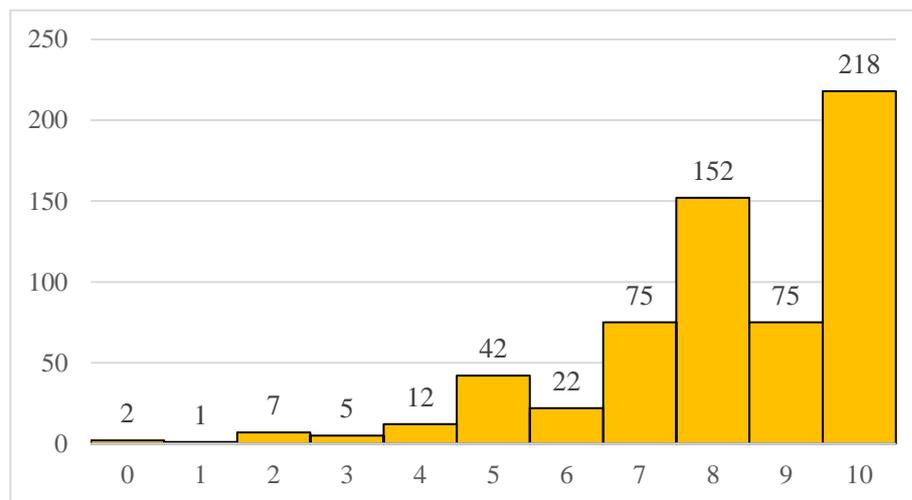
No discurso de um desses gestores, que começou como empacador no mercado e foi crescendo profissionalmente na cooperativa, encontramos tanto a realização quanto a sensação de pertencimento.

*Eu me sinto realizado e, por isso, eu sinto um friozinho na barriga, eu tenho falado com minha esposa, daqui a pouco eu vou ter a possibilidade de me*

*aposentar, e se eu pudesse ficar, eu ficaria.* (ENTREVISTAS, 2019. Gerente de negócio).

O dado geral de pertencimento reflete uma concentração nos valores altos, a saber, a maioria (85%) dos trabalhadores declara sentir-se parte da vida organizacional em uma elevada medida, pois avalia seu pertencimento com notas iguais ou superiores a sete (numa escala de 0-10) como pode se observar no Gráfico 4, a seguir. Este dado é interessante, especialmente quando contrastado, como tenho argumentado, com a diferença geracional, segundo a qual 53% dos trabalhadores têm apenas cinco anos (ou menos) de trabalho na organização. Assim na socialização, em geral, e na experiência organizacional, em particular, encontramos maneiras de compreender o alto pertencimento de uns e o desapego dos outros.

**Gráfico 4** – Histograma pontuação pertencimento dos trabalhadores e trabalhadoras às organizações cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)



Elaboração própria.

Retornando à análise da autorrealização. A interpretação dessa realização que faz Bruna Bakker (2012, p. 9) é bem menos alegre, para a autora “Gostar do que se faz, sentir-se satisfeito e feliz com sua profissão surgem não só como uma possibilidade de tornar o inevitável tempo de trabalho mais prazeroso, mas também como um critério necessário para aumentar a produtividade dos trabalhadores”. Concordando parcialmente com Bakker, alguns dos dados coletados nesta pesquisa parecem indicar que o discurso da *felicidade instrumental* está presente na fala dos trabalhadores e poderia se relacionar diretamente com a produtividade, no que concerne especificamente à sua autoestima, nível de preparo e triunfalismo. As respostas a seguir afiançam essa interpretação.

Sempre no âmbito da responsabilidade individual, indago uma série de variáveis vinculadas ao autocontrole. Perguntei aos trabalhadores se eles se sentem *preparados* para encarar as demandas do trabalho, a maioria – 98,9% – assim o alegou (deles 71,9% está *preparado* e 27%  *muito preparado*). Encontramos nas respostas abertas um tipo de explicação desse preparo.

*“No final do dia eu sei que se fez tudo bem”. “Porque sempre temos uma meta e a conquistamos”. “Porque sempre conseguimos conquistar as metas que a gente tem e vamos nos superando, sempre para cima” “Que eu faça tudo bem” “Que tudo saia bem”* (QUESTIONÁRIOS, 2019. Definição de felicidade no trabalho)

Argumento nesta tese que muitas das características da *felicidade instrumental* não são originais da contemporaneidade, mas nela têm se exacerbado. *Estar preparado* em 98,9% fala da ausência de erro, da presença da fantasia de fazer “tudo” bem “sempre”. Confirma-se, assim, que a intensidade é uma característica da felicidade contemporânea no trabalho, segundo a perspectiva dos trabalhadores das cooperativas de café. Estas duas expressões que aparecem nas passagens acima: “tudo” e “sempre” bem, expõem uma negação do humano, uma perspectiva maquinizada das vidas no âmbito do trabalho, como explicam Vaz e Portugal (2013, p. 111) “nas sociedades ocidentais contemporâneas o normal passa a ser o desempenho excepcional”. Ainda, como afirmam os próprios trabalhadores: “Ultrapassar-se as metas e meus objetivos, e cada vez mais um pouco” (QUESTIONÁRIOS, 2019. Definição de felicidade no trabalho). “Porque a gente aceita os desafios e os ultrapassa” (QUESTIONÁRIOS, 2019. Explicação dos colegas como ganhadores).

Concordo com Vaz (2010) no que concerne à fragilização do sujeito hedonista, que desponta em vários níveis, porque seus esforços nunca serão suficientes, fazendo com que ele próprio não seja suficiente. Gaulejac (2017) o coloca em termos psicanalíticos: “A dinâmica do eu ideal é uma de verve compulsória: ou o indivíduo a conquista, ou está fadado à angústia de falta, do vazio” (p. 19).

Coesos com esse hedonismo, 77,1% avaliam sua *autoestima* com uma nota superior a sete (deles quase um terço pontuaram com 8 e 10; 20% das pessoas estimam seu amor-próprio com nota 9). Por sua vez, 76,6% declaram-se *ganhadores*. Ser ganhador se entrelaça no discurso dos trabalhadores com a definição de felicidade e diz respeito a aceitar os desafios e conquistá-los de modo constante: “Porque a gente vive permanentemente botando metas e viram desafios

que se assumem com positividade” (QUESTIONÁRIOS, 2019. Definição de felicidade no trabalho).

Foi muito interessante encontrar entre as razões para explicar por que os colegas são ganhadores alusões à felicidade. “São ganhadores porque parecem felizes”. Argumentos similares despontam quando são perguntados pela definição de felicidade no trabalho; interessante especialmente em função das palavras escolhidas pelos trabalhadores: “Olho para eles e os observo contentes” “Porque estão confortáveis e se veem felizes” “Se veem felizes” (QUESTIONÁRIOS, 2019. Definição de felicidade no trabalho). Assim, ser ganhador é ser (ou pelo menos parecer) feliz e vice-versa.

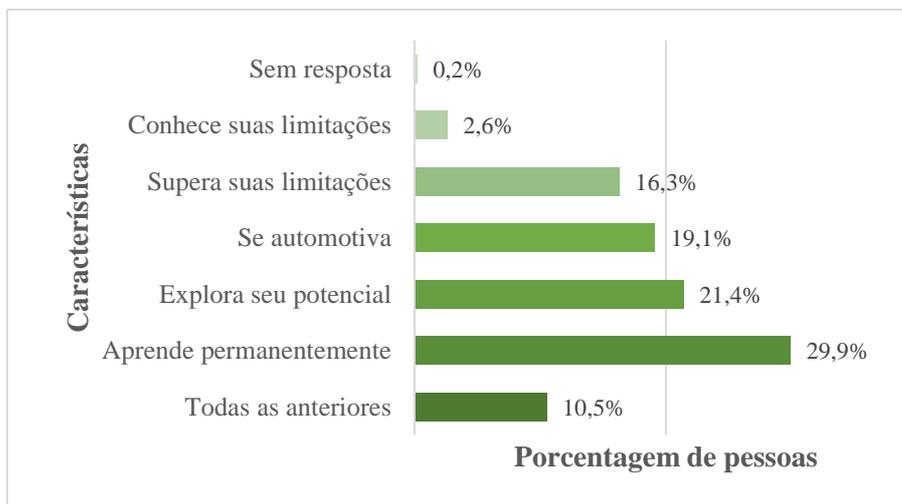
Como expressado por Baudrillard (apud BAUMAN, 1998, p. 129), a nossa é uma cultura do *simulacro*, não da *representação*. De todas as respostas vinculadas diretamente à felicidade apenas uma utiliza o verbo estar “muitas pessoas estão felizes pelo trabalho que elas têm” (QUESTIONÁRIOS, 2019. Definição de felicidade no trabalho). Isto pode ser interpretado como um reflexo do excesso de visibilidade, da priorização do aparecer e parecer característico do nosso tempo. No mesmo sentido, resulta interessante o não uso do verbo ser; ser feliz, como anotado em múltiplas reflexões e pesquisas (FREIRE FILHO; PINTO COELHO, 2011; MAZETTI, 2014; VOLOTÃO, 2015), expressa com maior exatidão tanto a dimensão totalitária atribuída à experiência de felicidade quanto sua referência à identidade e, portanto, à subjetividade.

Por outro lado, se à leitura feita acima sobre a dificuldade de se lidar com as críticas como sendo uma consequência da identidade incompleta somarmos agora os dados de vocação, propósito, realização integral, nível de preparo, autoestima e definição de ser ganhadores, temos sob estas lentes novas explicações. Se eu sou um ganhador que gosto de mim e cumpro minha vocação, estando altamente preparado para enfrentar as tarefas do trabalho encontrando nele minha realização pessoal: quem é o colega para me criticar? Quem é o outro qualquer para se permitir essa avaliação? Os preceitos da autoajuda têm esclarecido que, a pessoa precisa viver em função das próprias opiniões e ideias, o outro não é mais uma referência para escutar, nem um espelho para se olhar.

Na mesma linha, concordando com as características que foram escolhidas como imprescindíveis para quem quiser ostentar o crachá de melhor trabalhador, aquele que aprende continuamente (29,9%), explora seu potencial (21,4%), se automotiva (19,1%) ou supera suas limitações (16,3%), 10% dos trabalhadores afirma que o melhor trabalhador deve ter todas essas características, conforme Gráfico 5. Em outra pergunta 63% certificam que o trabalhador

excelente é aquele que aprende constantemente novas habilidades e desenvolve novas destrezas.

**Gráfico 5** – Característica indispensável do melhor empregado, segundo os trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)

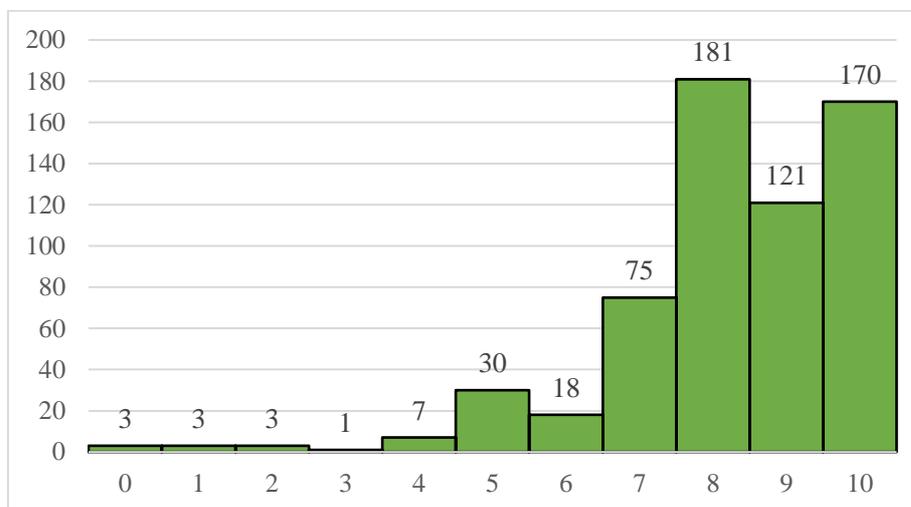


Elaboração própria.

Para completar o quadro, os trabalhadores têm a felicidade como uma obrigação e não como uma possibilidade, 61,6% asseveram que devem ser felizes e 62,3% disseram que devem sê-lo permanentemente. Neste último ponto são bem mais platônicos do que esperado.

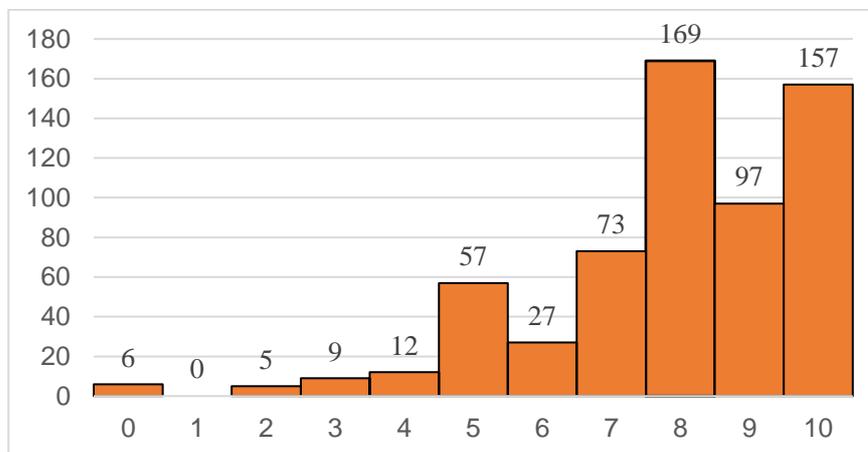
A informação sobre *discurso* descrita e analisada até aqui, leva à confirmação das Hipóteses#2 e #3. Segundo a Hipótese#2 o controle das emoções é hoje o nó articular entre felicidade e trabalho. Controle manifesto quando articulamos os dados obtidos para as perguntas sobre nível de preparo, ser vencedor, autorrealização, vocação, propósito, motivação e autoestima. Nas duas últimas variáveis parece especialmente notório, porque os histogramas desenham uma assimetria com uma alta concentração dos valores na direita do gráfico, ou seja, a maioria das pessoas escolheu os valores superiores para motivação (81,04% identificam sua motivação como igual ou superior a sete) e autoestima (89,4 % definem sua autoestima como igual ou superior a sete), como pode se observar nos Gráficos 6 e 7.

**Gráfico 6** – Autoestima dos trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)



Elaboração própria.

**Gráfico 7** – Motivação dos trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)



Elaboração própria.

Podemos pensar que a articulação dessas variáveis é muito representativa desse controle emocional, entendido nesta tese como uma forma de sujeição contemporânea aos padrões de eficiência, eficácia e produtividade capitalista. Nas palavras de Gaulejac (2017, p. 41) “Se o poder disciplinar, analisado por Michel Foucault (1975), tinha como função tornar os corpos ‘úteis, dóceis e produtivos’, o poder gerencialista mobiliza a psique sobre objetivos de produção”.

Lógica produtivista que conjuga, aproveita e estimula uma alta valorização do ser individual e de seus interesses mais pessoais, os quais paradoxalmente respondem com vivaz precisão às demandas do mercado. Precisamente por isso, considero aceita a Hipótese#3 que argumenta na compreensão contemporânea de felicidade a base da construção de uma subjetividade particular, afim aos objetivos da *racionalidade neoliberal*.

O controle também diz respeito à necessária negação nele envolvida, seus contrários (desmotivação, desânimo, abatimento) e todos os matizes intermediários entre os extremos são ativamente apagados.

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

Os dados parecem evidenciar essa padronização, confirmando na população em estudo o que dois autores clássicos da sociologia têm afirmado “Em certo sentido, escreve Elias, o campo de batalha foi transportado para o interior do homem” (ELIAS apud LE BRETON, 2009, p. 136); a violência se produz no indivíduo que se sujeita às normas do mercado acreditando-se autônomo.

Mas, é possível desacreditar assim de uma alta autoestima e motivação? A minha desconfiança é teleológica: será que essa expressiva maioria de trabalhadores passou por processos de autoconhecimento aprofundado, reconhecendo suas carências e suas potencialidades para chegar em uma valorização realista do si mesmo? Parece-me que não. Parece que os trabalhadores aderem majoritariamente, ao modo de pensar hoje hegemônico.

Minha interpretação se embasa nos dados já descritos sobre a possibilidade de lidar com as críticas, a dor e a tristeza, bem como no fato de a categoria *conhece suas limitações* ser a menos frequente dentre aquelas identificadas com o melhor trabalhador (2,6%). Um olhar não desapercibido poderia interpretar que nenhuma das habilidades, destrezas e potencialidades pedidas acima para formar o trabalhador ideal pode ser desenvolvida por um sujeito que se desconhece. No entanto, a lógica instrumental da felicidade parece promover e potenciar, precisamente, pessoas inábeis para enfrentar críticas, com sérias limitações para se conhecer em profundidade – e muito menos afrontar/aceitar – suas limitações.

Essa profundidade não é a demanda contemporânea generalizada, porque, como explicado, não se corresponde com a busca do prazer, nem com o hedonismo exacerbado desta

época, antes, sempre disposta a nos oferecer soluções medicamentosas e psicoterapias breves. As adaptações que o *new age* tem feito das técnicas e práticas orientais tanto quanto a proposta massiva da autoajuda invitam a permanecer no nível superficial. Como reflexionado no grupo de pesquisa de Paulo Vaz (VAZ; SANTOS, 2017; VAZ; SANCHOTENE; SANTOS, 2020) a autoestima, quando pensada segundo as fórmulas banais da autoajuda não convida o sujeito a se conhecer, o que implicaria se questionar, mas se contentar em repetir para si mesmo as fórmulas da autoajuda.

Alego que esse dado sobre o desconhecimento de si próprio é relevante na análise da felicidade no trabalho, porque, como explicado pela socióloga argentina que estuda essa emoção: “A subjetividade do homem atual oscila entre o culto ao desenvolvimento pessoal e o vazio existencial, a exigência de iniciativa individual e o sentimento de nunca cumprir com ela” (ARIZAGA, 2017, p. 87, tradução nossa). Argumento que o controle precisa tanto do desconhecimento de si próprio quanto de uma valorização superficial.

Uma vez analisada a perspectiva do *discurso*, passemos agora a identificar as *práticas* relacionadas com a *felicidade instrumental* presentes na vida organizacional cooperativa.

### 5.1.5 *Desempenhando-se entre a cooperação e a desconfiança*

Como explicado na metodologia, para conhecer as ações através das quais a lógica da *felicidade instrumental* adquire concretude, foi analisada uma série de *práticas* tanto *pessoais* quanto *organizacionais*.

No que diz respeito às *práticas pessoais* trabalhei com 10 variáveis, apresento e discuto cada uma nas linhas a seguir.

Ao serem perguntados pelas suas práticas diante dos problemas organizacionais, metade dos trabalhadores (53%) esperam indicações da chefia, 37% tomam a iniciativa e tentam solucionar o assunto e 10% são indiferentes aos problemas da cooperativa. No enfrentamento de dificuldades organizacionais a execução de práticas pessoais vai na contramão da *felicidade instrumental*, porque esperar indicações de uma autoridade é o contrário do ambicionado na cultura contemporânea.

A importância atribuída ao papel das chefias pelas pessoas entrevistadas pode ser interpretada de várias maneiras, numa medida porque pressupõe que se tem um certo nível de deferência ou respeito com a autoridade, quiçá pela sua trajetória ou por sua experiência. Ainda,

porque se fará aquilo indicado, sugerindo alguma humildade necessária para seguir instruções; e, por último, porque esperar não é o mandado do presente<sup>159</sup>. Considerando também, conforme será estudado adiante, que 32,5% estabeleceram nas chefias (gestores, supervisores) seu principal foco de confiança, não parece contraditório que 53% esperem por indicações.

Nas respostas qualitativas, aqueles que escolheram a si próprios como principais responsáveis por atingir as metas organizacionais usaram o argumento de ter de seguir indicações, cumprir ordens, como fazendo parte da responsabilidade individual: “Porque se me dão tarefas tenho que fazer, precisamente, aquilo que me foi dito.”; “Porque eu devo de cumprir a tarefa que meu chefe me encomendar.” (QUESTIONÁRIOS, 2019. Você mesmo como principal responsável de atingir as metas).

Parece possível, portanto, entender essa relação com a chefia, como um reflexo dos *regimes tutelares* que ainda subsistem e convivem (em meio a contradições e tensões) com a promoção da autonomia na vida organizacional, como expressado por Bendassolli (2017).

O fato de quase 40% das pessoas estarem dispostas a tomar a iniciativa, segue as normas sociais que governam a injunção da subjetividade contemporânea, correspondendo à ideia gerada, não por acaso, nos Estados Unidos por Gifford Pinchot III, no final da década de 1980, o *intraempreendedor*, aquele empregado que tem as atitudes prototípicas do empreendedor, dentro do ambiente organizacional (SALGADO, 2016, p. 37).

Desse modo, as duas primeiras porcentagens nas quais se distribuem os trabalhadores ao serem questionados pelas suas atitudes perante os problemas organizacionais (que somam 90%) podem ser interpretadas como a existência, de maneira complementar na organização, de dois modelos de gestão<sup>160</sup>.

A metade espera indicações, atitude que se corresponde em geral com o modelo antigo de trabalhador disciplinado e que responde às lógicas gerencialistas. No entanto, quase 40% estão dispostos a tomar a iniciativa e se arriscar, o que parece um indício da racionalidade instrumental do *intraempreendedor* feliz. Sob a lógica de Pinchot (1986 *apud* SALGADO, 2016) esta interpretação parece razoável quando articulada aos altos valores obtidos para autoestima, realização integral e ser *ganhadores* (já comentados), na medida em que “possuir um espírito empreendedor aufere distinção social ao seu portador” (SALGADO, 2016, p. 111).

---

<sup>159</sup> Do *fast-food*, à comida congelada, os frangos alimentados com hormônios, ao *happen* e qualquer aplicativo para encontros (e desencontros vertiginosos), temos muitos exemplos.

<sup>160</sup> Modelos tão antagonísticos quanto as ideias de *cidadania empresarial* e *democracia comercial*; discutidas respetivamente em Salgado (2016) e em Cronin (2018 *apud* HENRIQUES; OLIVEIRA; LIMA, 2020).

Estas tensões e paradoxos entre os modelos antigos e novos, parecem-me razoáveis, toda vez que as organizações não são uniformes, nem monolíticas, e os paradigmas antigos costumam conviver com os novos. Além do mais, concordo com Charles Taylor quando afirma que para viver em sociedade, alguma liberdade de escolha deve ser restrita, alguma autoridade deve ser respeitada e alguma responsabilidade individual terá de ser assumida (TAYLOR, 2010, p. 563), os dilemas principiam-se, é claro, em estabelecer: quais? Como e quem os define?

Aprofundemos nessas tensões olhando para os dados de cooperação e confiança.

Querendo saber quanto a concorrência tem se inserido nas práticas pessoais dos trabalhadores em estudo, perguntei pela percepção sobre os colegas. Destoando da *felicidade instrumental* as pessoas declararam que os colegas no trabalho representam principalmente cooperação, 88%; os 12% restante se dividem entre quem encontra concorrência (5%) nos companheiros ou – pior ainda segundo a lógica freudiana – indiferença (7%).

Essa afirmação se constata quando a maioria, nas respostas qualitativas, associa felicidade no trabalho com a metáfora da família-organização.

*“Estar bem com os colegas.” “É trabalhar com motivação, contente, quando a gente chega aqui sente como se fosse a segunda família, não só na minha equipe de trabalho, mas na cooperativa toda. São como irmãos.”*  
(QUESTIONÁRIOS, 2019. Definição de felicidade no trabalho).

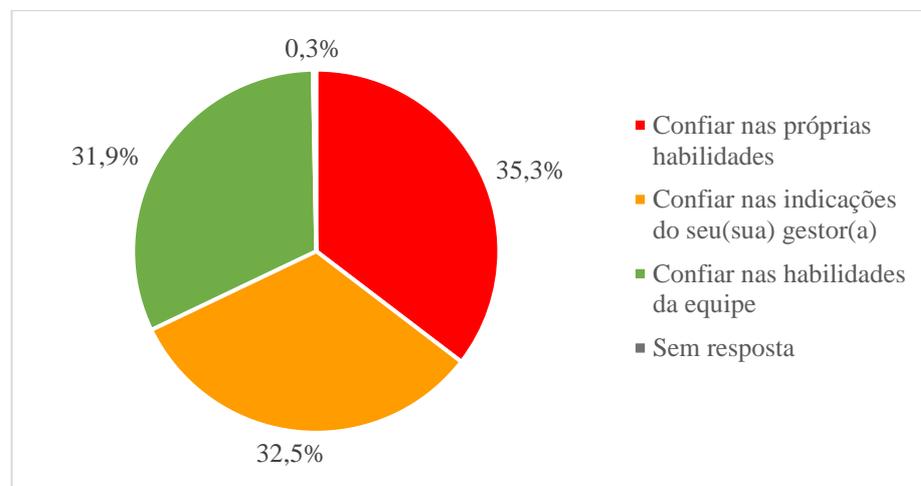
Como expressado na justificativa desta tese, me inquieta a vida coletiva, a responsabilidade e o compromisso com os outros, preocupa-me especialmente a perda da sua relevância na contemporaneidade. Prejuízos que entendo como decorrentes da individualização da vida, e que constituem alguns dos incômodos que dão origem a esta pesquisa. Preocupa-me a dimensão que o individualismo tem adquirido (e pode adquirir) como consequência da intensificação das piores heranças da modernidade, sendo a concorrência e a desconfiança duas delas.

“A guerra de todos contra todos estava assim instituída, numa ordem social em que a ideia de pertencimento a uma totalidade se perdera inteiramente” diz Birman (2010, p. 36) ao respeito da modernidade, nos auxiliando com sua capacidade de síntese. Para o filósofo brasileiro, a solidariedade no nosso contexto caiu por terra e a amizade virou um bem rarefeito. Contrariando esse pressuposto, os dados evidenciam o oposto, nas organizações em estudo os trabalhadores afirmam que suas práticas estão marcadas pela cooperação, os colegas não são percebidos majoritariamente como ameaça, nem como oponentes.

Em função de estudos acadêmicos anteriores (CIRUELA, 2006; ARAYA, 2016), sabemos que a participação tem uma relação (positiva e estatisticamente significativa) com a confiança. Vinculando esses resultados com a preocupação pelo coletivo, descrita acima, pressuponho que o trabalho cooperativo tem como requisito a confiança; por conseguinte, perguntei em quem preferem confiar na hora de encarar uma solicitação do trabalho. As opções foram escolhidas em proporções quase iguais, sendo *confiar nas próprias habilidades* levemente maior (35,3%); seguido de *confiar nas indicações da chefia* (32,5%) e, finalmente, *confiar nas habilidades da equipe* (31,9%). A partir desse dado as possibilidades de vinculação e apoio nos companheiros de labuta parecem restritas, com confiança e cooperação entrando em tensão.

Essa é a única pergunta – das dez variáveis estudadas para práticas pessoais – cujas respostas estão mais próximas da felicidade instrumental, posto que as habilidades individuais são alocadas na primeira prioridade, como revela o Gráfico 8.

**Gráfico 8** – Fonte de confiança preferida frente de uma solicitação do trabalho, segundo os trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)



Elaboração própria.

Os estudos em comunicação organizacional, além de nos mostrar a relação entre confiança e participação (CIRUELA, 2006; ARAYA, 2016), têm refletido sobre alguns mecanismos usados nas interações sociais para balizar a contingência e a imprevisibilidade das relações humanas (HENRIQUES; OLIVEIRA; LIMA, 2020, p. 15); especialmente marcantes na nossa época histórica. Apropriando-se das ponderações de Hannah Arendt, a equipe de pesquisadores gaúchos reflete sobre o perdão e especialmente sobre a promessa, como parte

desses mecanismos que permitem o agir político dos sujeitos organizacionais, aliviando a imprevisibilidade do futuro.

O remédio para a imprevisibilidade, para a caótica incerteza do futuro, está contido na faculdade de prometer e cumprir promessas. [...] o obrigar-se através de promessas, serve para instaurar no futuro, que é por definição um oceano de incertezas, ilhas de segurança sem as quais nem mesmo a continuidade, sem falar na durabilidade de qualquer espécie, seria possível nas relações entre os homens (ARENDDT, 2010, p. 295 apud HENRIQUES; OLIVEIRA; LIMA, 2020, p. 15).

Nesta análise associa confiança com a possibilidade de perdoar e ser perdoado e com a possibilidade de acreditar na palavra dos outros como alguma garantia de futuro.

*“Eu preciso ser muito coerente, e isto é muito sutil porque é o embasamento da confiança; o pior que a gente como gestor pode fazer, é ser hoje de uma maneira com uma pessoa, e amanhã ser de outra maneira; e aliás tem de conhecer as pessoas para saber como tem de falar com cada uma.”* (ENTREVISTAS, 2019. Administrador).

Sempre pensando o âmbito da confiança, entendo que aparecem nos dados duas leves contradições, uma na relação cooperação-confiança e outra na atribuição de responsabilidades-confiança. Os trabalhadores afirmaram que a cooperação entre colegas predomina (88%), mas, na hora de enfrentar os afazeres do trabalho, prioriza-se a confiança nas próprias habilidades ou na chefia (68% escolheram essas opções). Por outro lado, afirma-se que a responsabilidade do sucesso e de atingir as metas organizacionais é das equipes, mas na prática apenas um terço (32%) confia nelas.

Para a análise dessa distância discordo da interpretação de Gaulejac (2017), segundo a qual estamos frente a um paradoxo porque as práticas de gestão incentivam ao mesmo tempo o individualismo e a participação em grupo. Porém não encontro incongruência nessas duas perspectivas, elas me parecem coerentes com a lógica da gestão e, portanto, da *felicidade instrumental*; uma vez que, conforme anteriormente indicado, participar em grupo não é criar equipes, é simplesmente fazer as coisas junto, não é ser *simpático*, nem, muito menos, *empático*<sup>161</sup>. Como explicado nas palavras de Muniz Sodré, é diferente de uma *inserção social e existencial* (SODRÉ, 2007), essa que nesta tese ultrapassa a ideia de interação para arribar aos vínculos.

---

<sup>161</sup> Simpático: Do grego Syn, *com* e Pathein, *sentir*. Sentir junto. Empático: relativo a sentir dentro (-in-em) de si as emoções dos outros. Disponível em: <http://etimologias.dechile.net>. Acesso em: 12 out. 2020.

Ademais, para o caso do trabalho cooperativo, entendo que não se trata da participação em grupo como desejo alheio instaurado na subjetividade, senão de uma enraizada crença que leva à prática da cooperação, da solidariedade, de se importar genuinamente com o outro.

Nas propostas teóricas de Sigmund Freud e Norbert Elias encontramos chaves analíticas para compreender quanto os vínculos são fundamentais para a nossa existência, tanto no sentido estrutural da criação da subjetividade como nas suas mudanças ao longo da vida. Nelas temos um ponto de partida para explicar a maneira por meio da qual as pessoas trabalham (no mais amplo sentido do termo), a partir da relação com a alteridade.

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

Podemos assim afirmar que temos uma dependência dos outros, dependência que a sociedade contemporânea tem se esforçado em definir como negativa, coerente com a ideia do sujeito livre, autônomo e dono de si. Tendo na submissão seu contrário, se não se faz o meu desejo, eu me submeto ao desejo alheio; na metade do caminho encontra-se a negociação, isto é, a escuta da existência do outro, fora de mim.

Segundo Morrow, Hansen e Pearson (apud HUERTAS 2005, p. 108), a confiança está estreitamente atrelada à vulnerabilidade, porque confiar significa acreditar que os outros atores da vida organizacional (seja separadamente, ou em coletivo, como nas equipes) não irão explorar as áreas vulneráveis do trabalhador. O vínculo entre vulnerabilidade-confiança e a ideia de precisar dos outros, está presente nos dados coletados nas perguntas abertas, transparecendo tanto na definição de felicidade no trabalho quanto no porquê a responsabilidade de atingir as metas é da organização:

*“Conseguir estar confortável com as pessoas que tenho ao meu lado e com as coisas que tenho para fazer. Sentir confiança, caso alguma coisa aconteça ou, caso eu erre, que possa falar”* (QUESTIONÁRIOS, 2019. Definição de felicidade no trabalho).

*“Porque às vezes a gente tem ideais de melhora, mas precisa de apoio e aprovação”* (QUESTIONÁRIOS, 2019. Organização como principal responsável de atingir as metas).

Esta que chamarei ‘*consciência de necessidade*’ vai na contramão dos processos socioculturais contemporâneos, como pressagiado por Giddens e Bauman duas décadas atrás (BAUMAN, 1998, p. 35): a nova *política da vida*, que coloca a alteridade no lugar do prazer, como potencial fonte de experiência agradável, não tem condição de gerar laços duradouros; por um lado, porque ninguém pode ser só fonte de prazer, por outro, pelo descomprometimento resultante da perda de habilidades sociais. “Na ausência de tais ferramentas, as parcerias e os grupos se desintegram (caso tenham tido a oportunidade de emergir antes)” (p. 35). Se concordamos com esses argumentos, podemos afirmar que: aceitar o próprio desprazer é aceitar o outro como fonte de incômodos, acolhida que se pressupõe fundamento do laço duradouro.

*“O pessoal é o principal ativo e às vezes com coisas mínimas, às vezes as pessoas nem esperam por dinheiro, mas pela valorização, e isso pode se pensar como um custo econômico, mas não é, não deveríamos olhar para isso como um custo e sim como uma inversão (ENTREVISTAS, 2019. Administrador).*

É interessante observar a racionalidade empresarial instaurada no cotidiano (BROWN, 2015; COOPER, 2017), inclusive nas organizações do terceiro setor, na fala das suas gerências. Contudo, confiança e apoio, aprovação, valorização e reconhecimento não econômicos são caros aos relacionamentos entre colegas e parecem pré-requisitos para a criação e o manutenção dos vínculos.

Outra maneira de indagar acerca da presença de *práticas* promovidas pela lógica da *felicidade instrumental* na vida dos trabalhadores e trabalhadoras (na categoria analítica de responsabilidade individual) foi perguntar pelo desempenho traduzido em: volume de trabalho, horas extras, aumento da jornada e levar trabalho para casa.

Teoricamente, *volume de trabalho* e as três variáveis que medem *horas adicionais*, uma vez que estão vinculadas ao desempenho, podem ser consideradas particularmente expressivas, dado que envolvem vários fatores, tais como: o esmagamento das fronteiras entre tempo do trabalho e tempo da vida (trabalho/não trabalho); e a exploração das pessoas, tendo em vista que sua força de trabalho não é reconhecida e em determinadas empresas pode extravasar, inclusive, a jurisprudência em matéria laboral.

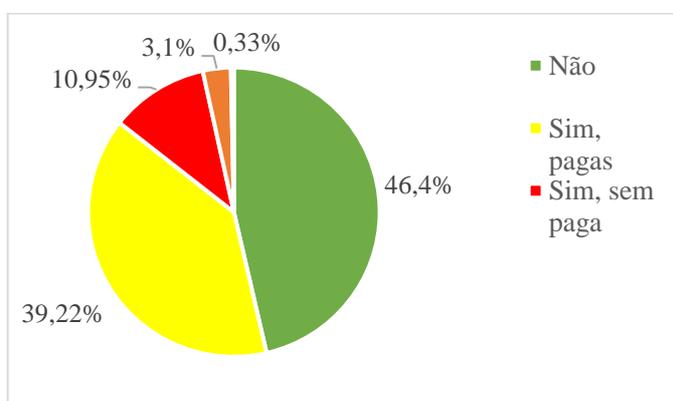
Em adição a isso, o trabalhar a mais tem conquistado uma aura de glamour, a glamourização do excesso, pelo reconhecimento (familiar, organizacional ou social) para quem dá um esforço adicional, para aquele que fica até tarde no escritório ou chega nele muito cedo, quem não para. Entendo que esse, trabalhar a mais, acontece em outra dimensão, na busca de

compensação econômica para completar um salário, diferentemente da primeira, que podemos alocar no âmbito da sobrevivência simbólica do sujeito, a segunda diz respeito da sobrevivência material.

Além do mais, quando na gestão empresarial se fala em flexibilidade, como tem refletido Gaulejac (2017, p. 61), os trabalhadores costumam compreender “deslocamento, horários irregulares, trabalho noturno, desorganização da vida familiar e de seus ritmos biológicos”; afortunadamente esse parece ser o caso, apenas para uma pequena porção dos respondentes do questionário, porque 69% disseram trabalhar o necessário (24,2% referiram trabalhar mais do que necessário e 6,5% trabalha menos do que necessário)<sup>162</sup>. Tão somente 15,7% levam trabalho para casa todas as semanas e 14,6% trabalham mais dias do que o estabelecido na jornada semanal. Diante das demandas atuais, esses são, sem dúvida, dados positivos.

O dado mais significativo é o de que pouco mais da metade (53,4%) trabalha horas extras. No entanto, esse dado deve ser lido em contexto, porque o questionário foi aplicado na época de maior produtividade da cooperativa, fim da coleta e auge do processamento e industrialização. Ciente dessa temporalidade perguntei se essas horas extras estavam sendo pagas ou não. Desses 53,27% que trabalham horas extras, 39,22% afirmaram que são pagas; 10,95% asseveraram que esse trabalho não teve reconhecimento salarial, 3,1% declararam que suas horas extras incluem tanto pagas quanto não pagas e uma pessoa (0,33%) não respondeu, como revela o Gráfico 9, a seguir. Desta maneira, se somarmos quem não trabalhou horas extras e quem obteve remuneração por elas, alcançamos 85% dos trabalhadores.

**Gráfico 9** – Trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarrriquenhas que laboram horas extras todas as semanas (2021)



Elaboração própria.

<sup>162</sup> Uma pessoa não respondeu.

Em relação às horas de trabalho (horas extras, trabalho fora da jornada e em casa, trabalhar mais do que necessário), as *práticas pessoais* discordam mormente da *felicidade instrumental*. Esses dados são particularmente importantes, pois evidenciam estilos que nesta tese são entendidos como saudáveis, na medida em que discordam do capitalismo neoliberal e suas inúmeras maneiras de explorar os trabalhadores e trabalhadoras; demonstram uma separação – experienciada pela maioria – entre tempo da vida e tempo do trabalho.

Sabemos pelas entrevistas que, inclusive, algumas das cooperativas têm tido uma intensa política de transformar antigas práticas, nem sempre com a adesão dos trabalhadores. Várias gerências das cooperativas mudaram nos últimos anos, uma delas tinha estabelecido a prática do pagamento regular de horas extras, de modo que, os trabalhadores contavam com esse dinheiro adicional em seu salário mensal. Derrubar esse costume demorou meses de negociações e desgostos. Na legislação costarrriquenha as horas extras estão planejadas como exceção e não como norma.

Uma informação que se soma à interpretação desse dado é a evidente surpresa nas faces de duas das quatro gestoras de Recursos Humanos (RH), quando fiz a devolução dos resultados da pesquisa às cooperativas. O dado de horas extras não pagas, gerou uma pergunta, um incômodo evidente diante de informação inesperada. A informação expressa pelos trabalhadores não parece coincidir com os dados oficiais. Quiçá essas horas de trabalho extra não estão sendo comunicadas pelos trabalhadores, ou a organização não tem prestado a suficiente atenção, passando despercebidas por terem se naturalizado.

É satisfatório que a sobrecarga não seja a lógica imperante nas organizações cooperativas em análise, no entanto, deve chamar nossa atenção a porcentagem de pessoas que dizem trabalhar mais do que necessário (25%), fazer horas extras sem pagamento (11%) e levar trabalho para casa, ampliando sua jornada (15%).

No que se refere à sobrecarga, um dos fatos verificados na informação coletada com as entrevistas, que não tinha como aparecer nos questionários, é a diferença identificada na chamada meia gerência – gestores, supervisores e chefias que ocupam postos de confiança<sup>163</sup> e que, ao mesmo tempo que gozam de uma série de privilégios, são os mais *comprometidos* com a organização<sup>164</sup>. Parece que se apropriaram especialmente do discurso da felicidade no trabalho

---

<sup>163</sup> Forma eufemística da administração neoliberal para denominar o trabalhador explorado, mas com *status* e alguma margem de liberdade especialmente em relação ao horário formal, código de vestimenta e a tomada de decisões.

<sup>164</sup> Falo em fatos verificados porque na teoria Gaulejac (2017) e Freire Filho (2010) têm afirmado esse particular peso sobre as costas das gestoras e gestores. Da Silva e Baldissera (2018, p. 38) alegam que a atenção que nos

e estão exercendo as práticas correlatas; por exemplo, levar trabalho para casa (às vezes trabalho material, às vezes no pensamento), estar sempre disponíveis e ser polivalentes e multifuncionais.

A partir de Freire Filho podemos nos aprofundar na análise acerca do papel das chefias. Articulado com cooperação com autenticidade e poder, obtemos normas de comportamento para essas chefias quando a “autenticidade é estipulada como particularmente crucial para os gestores administrativos, porque garante que as decisões do líder refletem convicções e valores interiores, tornando-se mais fidedignas e potencialmente inspiradoras para outros integrantes da empresa” (FREIRE FILHO, 2010a, p. 7).

Um dos entrevistados, gestor de um dos departamentos da área de produção, comentou como ao longo de sua vida laboral na cooperativa ele tinha aprendido a fazer múltiplas tarefas, por exemplo, aquelas relacionadas com consertar os equipamentos da organização. Para ele isto era uma maneira de evidenciar seu nível de comprometimento histórico com a cooperativa. Concordo com essa interpretação, a qual, por sua vez, não resulta contraditória com o fato de ele melhorar sua *performance*.

Outra pessoa na gerência, neste caso de uma área comercial de outra cooperativa, comentou que padece de insônia com regularidade:

*“Eu sou meio maluco, sabe? Alguns dias, às 23.00 horas, eu mando uma mensagem no grupo, no zap dos administradores, mas, você sabe; eles têm uma atitude muito positiva, eles sempre respondem! É porque na real, nosso trabalho é bem isso, criar ideias.”* (ENTREVISTAS, 2019. Gestor área comercial).

Como explicado por Gaulejac (2017, p. 43) “O *manager*, mais que qualquer outra pessoa, interioriza fortemente a contradição capital/trabalho”. É ele(a), tem dito o sociólogo clínico francês, quem deve suportar esse universo paradoxal, sem afundar na loucura (p. 121)<sup>165</sup>.

O quadro que os gestores desenham com suas falas, exemplifica com precisão a maneira pela qual um discurso, neste caso o discurso da *felicidade instrumental*, está atrelado ao poder e ao saber. Mourão (2020) trazendo o conceito de discurso de Foucault ao plano da comunicação organizacional, alega nesse saber a semente de uma verdade, na nossa análise essa é a verdade de um empregado autêntico, comprometido, eficiente, bem-sucedido e,

---

últimos anos tem tido o trabalho dos gestores, diz respeito de seu papel na *intermediação comunicacional* entre organização e trabalhadores.

<sup>165</sup> Hoven, Wahrendorf e Siegrist (2015) afirmam que, para a população com a qual trabalharam – pessoas de meia idade –, o estresse no trabalho tem uma associação gradual com cargo.

portanto, benquisto pela organização, cujas práticas são coerentes com essa configuração: o poder da *felicidade instrumental* como discurso legítimo que sujeita sutilmente (ou nem tanto) o empregado aos interesses produtivistas.

No entanto, como veremos mais adiante, essas gestoras, gestores e gerentes que carregam o peso de levar trabalho para casa, continuar pensando e resolvendo tarefas próprias de seus cargos, além do horário formal; não estão comprometidos com a produtividade.

Em matéria de *práticas pessoais*, o questionário incluiu, por último, mais três perguntas sobre a necessidade de encenar o sucesso no trabalho, perguntou-se tanto pelo meio escolhido quanto pelos conteúdos e a expectativa sobre a reação dos outros. Essas três variáveis fazem parte dos *modos de externalização*.

Na análise destas variáveis constatei que a interação pessoal está sendo privilegiada pela maioria dos trabalhadores, pois 58,5% escolheram falar pessoalmente das suas conquistas laborais. 40,50% não costumam dividir com ninguém os resultados bem-sucedidos na vida laboral. 1% usa as redes sociais para divulgar seu sucesso no trabalho. Este é sem dúvida o aspecto mais contracultural das *práticas pessoais* na população em análise; falar pessoalmente ou calar o sucesso não se cotizam à alta no mercado contemporâneo, no entanto, 99% do pessoal das cooperativas os afirmou como seus métodos costumeiros.

Diante desses dados, pergunto: será que a tradição camponesa do interiorano simples, que está educado para não se vangloriar de seu sucesso, existe ainda nos trabalhadores das cooperativas? Será que estabelecem uma relação entre felicidade e sucesso seguindo a lógica romana (de Horácio) da honra e da dignidade caladas? Difícil acreditar nessa chave explicativa quando a maioria dos trabalhadores são homens (73%), e quase a metade são jovens (48%, sendo a porcentagem mais alta). Poderíamos, no entanto, encontrar uma interpretação possível em outra característica sociodemográfica: o grau de instrução; como comentado no início da análise 73% dos trabalhadores e trabalhadoras têm ensino médio (completo ou incompleto); 27% têm ensino fundamental (completo ou incompleto).

Sabemos, por meio de pesquisas feitas em outros contextos (RODRÍGUEZ, 1985; MOZAS, 2000, 2002) ou com outros sujeitos nesse mesmo contexto (ARAYA, 2016), que a valorização do conhecimento profissional tem sido uma limitação histórica para a participação dos cooperados camponeses em suas organizações cooperativas, limitação chamada por Rodríguez de “causas profissionais” e vinculada, segundo o pesquisador espanhol, aos conhecimentos e à formação requeridos para participar da tomada de decisões. Em suas

investigações ele afirma que o exercício autoritário na gestão das organizações cooperativas é permitido em uma certa medida, precisamente pela escassa formação dos cooperados.

Na pesquisa da dissertação que realizei em 2016 com 306 cooperados, a metade desses camponeses afirmou se sentir pouco (ou pouquíssimo) habilitada com os conhecimentos necessários para tomar decisões sobre o rumo de suas cooperativas de café (ARAYA, 2016, p. 144, tradução nossa); alguns desses cooperados são os pais, os tios ou os irmãos das trabalhadoras e dos trabalhadores que responderam meu questionário em 2019. Contudo, a interpretação sobre o nível de instrução como mola para a escassa encenação do sucesso nas redes sociais e a preferência pela comunicação interpessoal ou, inclusive pelo silêncio, precisará ser testada em novas pesquisas. Passemos à análise dos resultados obtidos para as práticas organizacionais.

#### 5.1.6 *A contracultura do trabalho nas cooperativas cafeeiras costarriquenhas*

As perguntas formuladas no tocante às práticas organizacionais procuraram identificar as demandas por resiliência e aprimoramento que a organização faz aos trabalhadores e trabalhadoras, estando essas cobranças vinculadas ao imperativo cultural da felicidade e à exigência de aprimoramento como forma de consumo (respectivamente). Para conhecer as condições de possibilidade ofertadas pelo trabalho perguntei pelo clima laboral, as garantias trabalhistas e as condições materiais para desempenhar as tarefas. E, finalmente, tentei saber quanto a cooperativa consegue levar à prática a filosofia da cooperação.

Encontrei que das 6 (seis) perguntas que as mediram quatro (4) lhe são contrárias.

As pontuações mais altas dizem respeito à garantia do necessário para se desenvolver na lavoura, seja em termos de direitos trabalhistas (décimo terceiro, férias pagas, licença de maternidade e de outros tipos), 94,1% dos trabalhadores asseveraram que a cooperativa os oferece; seja em termos de equipamento, ferramentas e infraestrutura, 78,2% declararam que *sempre* ou *quase sempre* são garantidos pela organização. 69% disseram que a cooperativa (*sempre* ou *quase sempre*) consegue levar à prática a filosofia da cooperação e 66% asseveraram o mesmo para a promoção de um clima organizacional de amabilidade, cordialidade e tranquilidade.

Desse modo, os dados gerais deixam transparecer uma percepção positiva da cooperativa como um empregador que cumpre com a legislação e as condições de trabalho

necessárias. Quiçá, nessa percepção positiva da organização encontremos uma chave explicativa para a alta realização e pertencimento dos trabalhadores e trabalhadoras, como descrito acima, especialmente se concordamos com Ferreira (2004), para quem as pessoas precisam de *reciprocidade* para se sentirem confiantes e envolvidas com suas organizações. Como veremos na segunda seção esse dado parece coerente com o fato de as práticas organizacionais não dependerem das variáveis sociodemográficas, ou seja, a cooperativa se comporta como tal, com independência das características particulares de seus trabalhadores e trabalhadoras.

As duas variáveis que se aproximam mais da lógica da *felicidade instrumental* estão relacionadas com atitudes que a cooperativa pede de seus trabalhadores, seja em termos do estilo para encarar os desafios da vida organizacional, ou no que atinge ao aperfeiçoamento. No primeiro caso, superar as adversidades permanentemente foi apontado pela metade dos trabalhadores (52,2%) como exigência prioritária da organização, seguido de não ter medo de arriscar (40,5%); ao tempo que um terço escolheu evitar todo erro e não colocar desculpas diante de alguma solicitação (31% para cada uma; lembrando que essa é uma pergunta de múltipla escolha).

No que tange à capacitação, segundo percepção da metade dos trabalhadores (52,6%), o trabalho os obriga a se aprimorar permanentemente (*bastante* ou *muito*), 17,6% asseveram que esse apelo acontece apenas *em alguma medida*. Um terço indicou não perceber essa cobrança de capacitação permanente (29,8% *pouco* ou *nada*).

Um dado interessante apareceu na aplicação dos questionários, quando algumas pessoas levaram a resposta para o âmbito pessoal, pensando na obrigação de se capacitar para cumprir especificamente com seu trabalho; em outros casos a pergunta não parecia fazer sentido para quem, pelas funções que desempenhava, não encontrava em que poderia capacitar-se ou aprimorar-se; essa percepção faz sentido quando lembramos que 98,9% afirmam estar preparados para encarar as solicitações do trabalho. Cabe frisar que as duas variáveis condicentes com a racionalidade instrumental atingem frequências apenas superiores a 50%.

#### 5.1.7 A insalubre vida feliz: os efeitos do afeto

Para identificar as características que a lógica da *felicidade instrumental* adquire em termos dos *efeitos*, incluíram-se perguntas sobre estresse e ansiedade tanto na frequência de sua

manifestação quanto na relação com trabalho. Pensados como potenciais efeitos da lógica da *'felicidade instrumental'*, escolhi propositadamente utilizar as palavras *crise* de estresse e *acesso* de ansiedade, separando-os da ansiedade e do estresse corriqueiros.

Concordo com Ehrenberg (2010) quando afirma que uma cultura da conquista é necessariamente uma cultura da ansiedade; afortunadamente a maioria das pessoas trabalhadoras das cooperativas não tem sofrido nem acessos de ansiedade, nem crise de estresse, como apresentado na Tabela 11.

**Tabela 11** – Acessos de ansiedade e crise de estresse dos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)

| <b>Frequência</b>        | <b>Ansiedade</b> | <b>Estresse</b> |
|--------------------------|------------------|-----------------|
| <b>Não, nenhuma</b>      | 78,4%            | 55,4%           |
| <b>1 crise/acesso</b>    | 7,4%             | 13,2%           |
| <b>2-5 crise/acesso</b>  | 10,1%            | 20,4%           |
| <b>6-10 crise/acesso</b> | 1,8%             | 5,7%            |
| <b>11 ou mais</b>        | 1,5%             | 5,1%            |
| <b>Sem resposta</b>      | 0,8%             | 0,2%            |
| <b>Total</b>             | <b>100%</b>      | <b>100%</b>     |

Elaboração própria.

No entanto, é, sem dúvida, significativo o fato de que 44,6% (trata-se de 268 pessoas) experimentaram uma ou mais crises de estresse no último ano – lembrando que os dados foram coletados em novembro/dezembro de 2019 – e que 21,6% dos trabalhadores e trabalhadoras tiveram acessos de ansiedade, especialmente ao considerarmos os impactos no curto, meio e longo prazo.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem afirmado que o estresse no trabalho conduz a condutas nocivas para a saúde, como o uso de substâncias psicoativas e consumo abusivo de álcool, podendo também ser responsável pelo excesso de peso e alguns distúrbios do sono (PEREIRA et al, 2020, p. 3). Mecanismos de escapatória que seguem a lógica do circo romano descrita por Ferrer (2010), na qual evasão, distração e prazer funcionam como contraponto, oferecendo um equilíbrio insalubre.

A respeito da frequência, a porcentagem maior se acumula no grupo de pessoas que tiveram entre 2 (duas) e 5 (cinco) crises de estresse ou acessos de ansiedade (20,4% e 10,1%, respetivamente). Em segundo lugar estão as pessoas que padeceram de um único evento no ano

(13,7% para estresse e 7,4% para ansiedade). 10% dos trabalhadores lidaram com uma quantidade alta de crise de estresse (5,7% aturaram entre 6 (seis) e 10 (dez) episódios estressantes e outros 5% experimentaram mais de 11 (onze) eventos durante o último ano).

O dado mais inquietante aparece quando perguntados acerca da relação da ansiedade e do estresse com o trabalho. Para 83,4% seu estresse se relaciona total (43,4%) ou parcialmente (40%) com seu trabalho. No caso da ansiedade a porcentagem decresce para 76,4%, 40,2% a vinculam parcialmente e 36,2% afirmaram que o trabalho é o responsável por seus acessos de ansiedade, como sintetizado na Tabela 12.

**Tabela 12** – Relação dos acessos de ansiedade e crise de estresse com o trabalho segundo os trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)

| <b>Relação</b>                                           | <b>Estresse</b> | <b>Ansiedade</b> |
|----------------------------------------------------------|-----------------|------------------|
| <b>Não, não tem nenhuma relação com o trabalho</b>       | 15,8%           | 23,6%            |
| <b>Sim, está relacionada parcialmente com o trabalho</b> | 40%             | 40,2%            |
| <b>Sim, está relacionada totalmente com o trabalho</b>   | 43,4%           | 36,2%            |
| <b>Sem resposta</b>                                      | 0,8%            | -                |
| <b>Total</b>                                             | <b>100%</b>     | <b>100%</b>      |

Elaboração própria

Esses dados contradizem a percepção expressa por dois dos gestores de duas cooperativas em estudo, que quando perguntados pelo estresse afirmaram que a fonte não é a organização, segundo eles o problema é econômico; para um geral-nacional, para o outro subjetivo-familiar.

*Neste momento, pelo que a gente falou sobre a situação econômica do país (o entrevistado tinha explicado que o governo tinha criado um novo sistema de cobrança de impostos e juros; implementado há uns meses e estava modificando as práticas de consumo e afetando seriamente a capacidade aquisitiva da população) temos muitas pessoas estressadas, a galera está tensa, porque a grana não dá, os últimos dois anos têm sido..., eu acredito que esses fatos determinam e muito o comportamento da gente, sabe? (ENTREVISTAS, 2019. Administrador).*

*Na cooperativa a questão não é tão terrível assim, quer dizer, o trabalho propriamente dito, eu acredito que têm muitos companheiros que estão com muito estresse porque têm muitas dívidas, porque não sabem manejar as suas economias, e quando o salário cair, bom, na real nem chega salário na conta porque... e aí se alguém na família fica doente, nessas condições... no trabalho na cooperativa não tem motivo para alguém dizer: “sou infeliz no*

*trabalho porque sou maltratado”* (ENTREVISTAS, 2019. Gerente de negócio).

Compreendendo as complexidades da vida social, sabemos que é altamente provável que ambas as causas se articulem, inclusive com outras que não foram mencionadas; mas na percepção do pessoal, o trabalho tem uma alta (muito alta) parcela de responsabilidade. Interpretação que se sustenta por 21,4% dos trabalhadores indicarem ter tido no último ano alguma doença física produzida pelo estresse laboral.

Para aprofundar a reflexão sobre efeitos, lancei mão de novas tabelas de contingência cruzando especificamente *estresse* com duas variáveis sociodemográficas: gênero e idade. As mulheres estão muito mais estressadas do que os homens, os dados são muito reveladores, pois 59,5 % do total de mulheres que responderam ao questionário estão estressadas, contudo, dos 100% dos homens apenas 38,9% estão estressados; isto é, em matéria de estresse o acúmulo em função do gênero se produz em porcentagens contrárias. Esses dados têm um nível de significância ( $p = 0.0000$ ) que me permite afirmar que o estresse *depende* do gênero, com prejuízo para as mulheres.

**Tabela 13** – Presença de estresse nos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas por gênero -CrossTab- (2021)

| Estresse por gênero           | Feminino   |               | Masculino  |               | Total      |               |
|-------------------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
|                               | Freq.      | Porc.         | Freq.      | Porc.         | Freq.      | Porc.         |
| <b>Não</b>                    | 64         | 40,5%         | 273        | 61,1%         | 337        | 55,7%         |
| <b>Sim</b>                    | 94         | 59,5%         | 174        | 38,9%         | 268        | 44,3%         |
| <b>Total</b>                  | <b>158</b> | <b>100,0%</b> | <b>447</b> | <b>100,0%</b> | <b>605</b> | <b>100,0%</b> |
| <b><math>p = 0,000</math></b> |            |               |            |               |            |               |

Elaboração própria.

Reforço que para a população estudada o estresse está atrelado ao gênero. Trago três argumentos e três dados para interpretar essa relação estatisticamente significativa. Podemos assumir que por socialização, em geral, os homens entendem como debilidade se sentirem estressados ou doentes; do mesmo modo, por sua educação na distribuição dos papéis clássicos de gênero, foram ensinados a permanecer mais distantes das emoções e, portanto, comunicá-las menos.

Por outro lado, as demandas sociais que carregam as mulheres com duplas ou triplas jornadas de trabalho e cuidado (das crianças, das pessoas idosas, das pessoas doentes, da

administração do lar) poderiam também estar exercendo um peso nessa diferença entre os gêneros.

Em termos dos dados, na Costa Rica historicamente, as mulheres têm sido alcançadas pelo desemprego, percentualmente, muito mais do que os homens; em 2019 essa porcentagem de mulheres desempregadas quase duplicou o dado dos homens (16,7% e 9,6% respectivamente). Adicionalmente, para o período 2017-2019, o subemprego aumentou para as mulheres quatro pontos percentuais (INEC, 2019). Há que se recordar também, que a porcentagem de mulheres contratadas nas cooperativas cafeeiras em estudo (25% do total), é menor do que a porcentagem nacional de mulheres contratadas em geral no país (40%), para o ano da coleta da informação (2019).

A agricultura e os serviços associados (armazéns com suprimentos para produção, ferreterias) assim como alguns dos outros âmbitos de comércio nos quais as cooperativas se inseriram nas últimas décadas (licoreiras, postos de gasolina, serviços de oficina mecânica) têm sido e são espaços classicamente masculinos.

Como sabido, pela socialização de gênero esse dado deve ser interpretado com cuidado, posto que isso não significa que as mulheres *sejam* mais estressadas, ansiosas ou doentes; mas que elas o *estão* mais do que os homens que laboram nas cooperativas em estudo.

Analisemos agora as tabelas de contingência para estresse (Tabela 14), segundo a idade da pessoa trabalhadora.

**Tabela 14** – Presença de estresse nos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas por faixa etária (2021)

| Estresse por idade | De 19 a 26 |             | De 27 a 34 |             | De 35 a 42 |             | De 43 a mais |             | Total      |             |
|--------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|--------------|-------------|------------|-------------|
|                    | Freq       | Porc        | Freq       | Porc        | Freq       | Porc        | Freq         | Porc        | Freq       | Porc        |
| <b>Não</b>         | 68         | 49,3%       | 77         | 49,4%       | 59         | 56,2%       | 132          | 63,5%       | 336        | 55,4%       |
| <b>Sim</b>         | 70         | 50,7%       | 79         | 50,6%       | 46         | 43,8%       | 76           | 36,5%       | 271        | 44,6%       |
| <b>Total</b>       | <b>138</b> | <b>100%</b> | <b>156</b> | <b>100%</b> | <b>105</b> | <b>100%</b> | <b>208</b>   | <b>100%</b> | <b>607</b> | <b>100%</b> |

Elaboração própria.

Para a variável idade, considerando as demandas sociais das últimas décadas, parece coerente encontrar que os mais jovens são os mais estressados. Das pessoas trabalhadoras nas faixas etárias de 19-26 e 27-34 anos, 50% diz estar estressado, porcentagem que desce para 43,8% para os que têm entre 35 e 42 anos e desce até 36,5% para os maiores de 43 anos.

No entanto, não tem associação do estresse com o tempo de serviço, nem com os anos de instrução; nem mesmo para a cooperativa na qual se desenvolve a atividade laboral (o *p* não é significativo para nenhuma dessas variáveis).

Tentando explicar esses dados, procurei auxílio na teoria. Existe uma ampla quantidade de estudos e pesquisas sobre o estresse e há uma linha desenvolvendo especificamente o chamado estresse laboral (*occupational stress*)<sup>166</sup>. A pesquisa no tema provém das áreas da saúde (medicina, saúde pública e ocupacional), da administração, da sociologia, da psiquiatria e da psicologia, esta última tem desenvolvido inúmeros modelos e instrumentos – especialmente quantitativos – para sua avaliação<sup>167</sup>.

As pesquisas priorizam de modo diferenciado as causas ou os fatores associados, como no caso de estresse e depressão (HOVEN, WAHRENDORF; SIEGRIST, 2015). O chamado *burnout* pode ser pensado nessa linha argumentativa e empírica (VIERA, 2010).

Risco é uma abordagem muito presente, sejam físico-químicos (KYAW-MYINT; LYNDALL, 2015, p. 80), ou psicossociais. Concordo com Ana Carolina Pereira quando afirma que uma das limitações de pensar (neste caso o estresse no trabalho) a partir da ideia de *fator de risco*<sup>168</sup> é que se acaba “desprezando a análise de aspectos macrossociais e históricos presentes na determinação da realidade de trabalho” (PEREIRA et al. 2020, p. 6), na medida em que se tenta isolar cada elemento procurando indicadores genéricos desta complexa equação que são as condições e organização do trabalho.

Há também uma ampla literatura sobre os impactos do estresse na *saúde mental* (o no seu contrário *adoecimento mental*), na saúde física, ou tentando aproximações mais integrais<sup>169</sup>. Essas abordagens que procuram a integralidade incorporando fatores políticos, econômicos, culturais e subjetivos vêm ao encontro de minhas aspirações epistemológicas e políticas.

Na minha construção as perguntas sobre estresse e ansiedade estão incluídas na reflexão sobre o imperativo cultural da felicidade, ou seja, a percepção subjetiva do acúmulo de estresse não se utiliza aqui como uma medição da patologia individual e sim como uma maneira de compreender o quanto a lógica da *felicidade instrumental* está atingindo a vida emocional dos trabalhadores e tendo efeitos negativos nela.

---

<sup>166</sup> Um dos clássicos encontra-se na obra de Friedrich Engels de 1845 *The Conditions of the Working Class*.

<sup>167</sup> Alguns dos mais interessantes por serem pensados para aplicação em coletivo são o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQII) e o Health Safety Executive (HSE) do Reino Unido (PEREIRA et al. 2020), pese a avaliação coletiva as autoras e autores afirmam que continuam tendo uma abordagem subjetivista e patologizante.

<sup>168</sup> Sobre o tema ver: Vaz, 2010 e Vaz e Portugal, 2013.

<sup>169</sup> Identifiquei inclusive uma aproximação feita a partir do materialismo histórico falando em *administração por estresse* (PINA; STOTZ, 2014).

Interpreto que os dados de alta autoestima, sentir-se preparados, ganhadores, obrigados à felicidade de maneira permanente tendo todos acesso ao bem da felicidade e afirmando a fantasia de fazê-lo *tudo sempre* bem, vinculados à dificuldade de aceitar críticas e à carência de ferramentas para lidar com a dor e a tristeza, podem estar tendo um peso na quantidade de ansiedade e de estresse expresso pelos trabalhadores e trabalhadoras, tanto quanto sua relação direta com o trabalho em altas proporções, como analisado com antecedência.

“Com muito estresse e carregando nas costas muitas coisas, a gente sempre consegue” (QUESTIONÁRIOS, 2019. Explicação dos colegas como ganhadores).

Se transferirmos ao âmbito laboral as reflexões de Freire Filho e Pinto Coelho (2011, p. 35) sobre a angústia dos pais na formação de seus filhos *empreendedores*, pais que tentam uma síntese complexa entre a autonomia e o acatamento das normas; podemos afirmar que os dados sobre as maneiras de encarar os problemas da organização, que justamente oscilam entre essa autonomia e a deferência à autoridade, podem fazer patente outra fonte de ansiedade laboral. Seja na vida familiar – na empresa familiar –, ou na organização, essas indicações contraditórias, próprias da lógica instrumental da felicidade, parecem igualmente esquizofrenizantes.

Afirmo, contudo, que em função dos dados parece que o estresse e a ansiedade laborais são uma complexa combinação dessas diversas compreensões e, em menor medida, dessas práticas da *felicidade instrumental* no trabalho.

Consciente das consequências danosas dessa gestão examinei também se as trabalhadoras e trabalhadores tinham sido clinicamente diagnosticados com depressão, obtendo resposta afirmativa de 9,5% das pessoas.

Resumindo, a metade dos trabalhadores tido crises de estresse no último ano, que para 20% esse estresse se transpôs em uma doença física e 10% estão clinicamente diagnosticados como deprimidos. Se considerarmos que a maioria dos trabalhadores são homens, jovens, com baixos níveis de instrução e poucos anos de serviço nas cooperativas, sendo justamente os mais novos os mais estressados, parece possível aceitar a Hipótese#1 desta pesquisa, segundo a qual, a lógica contemporânea da felicidade no trabalho gera infelicidade e extrai o sentido da vida.

As pesquisas de Paulo Vaz (2010; VAZ; PORTUGAL, 2013) têm evidenciado a complexidade em que se articulam processos econômicos, políticos e culturais que transformaram as doenças mentais (incluída a depressão) em fenômeno de massa. Vaz e

Portugal (2013), atrelam a depressão ao imperativo do gozo, enquanto Han (2017) a pensa como uma consequência do excesso de positividade.

Há uma década Mariana Virtanem (2010, p. 433) preocupada pela relação entre estresse laboral e depressão, antevia que a depressão – definida como um sério problema de saúde pública – estaria em 2030 liderando as causas de mortalidade nos países ricos. A autora também assinala que a depressão constitui um impedimento substancial ao trabalho, especialmente quando vinculada a altas solicitações emocionais no emprego, como no caso do pessoal de saúde<sup>170</sup>. No caso dos trabalhadores das cooperativas a porcentagem clinicamente diagnosticada com depressão é pequena. Novas pesquisas precisam ser feitas para conhecer as particularidades dessa doença na população em estudo e as maneiras como ela dialoga com a patologização da vida como exprimido pelos autores (VAZ, 2010; VAZ; PORTUGAL, 2013; HAN, 2017).

#### 5.1.8 *A maneira de resumo: presenças, ausências, tensões e paradoxos da felicidade instrumental*

Tanto pela quantidade de respostas, seus valores (em frequências), quanto pela informação qualitativa, afirmo que a lógica da *felicidade instrumental* está presente no *discurso* das e dos trabalhadores que participaram da pesquisa. Das 24 perguntas<sup>171</sup> usadas para avaliar a lógica da *felicidade instrumental* no discurso, 16 foram escolhidas pela maioria dos trabalhadores, entendendo maioria aquelas frequências que adquiriram pontuações iguais ou superiores ao 60%.

A felicidade como direito universal, dizer-se preparado para os desafios do trabalho e definir o trabalho como divertimento ganharam sem dúvida o coração dos trabalhadores das cooperativas, pois alcançam valores superiores ao 90% (99,1%, 98,9%, 91,8%, respetivamente).

Entender a superação das limitações como sendo uma tarefa individual e afirmar que o bem felicidade está disponível de maneira igualitária para todas e todos, assim como reportar uma alta autoestima e motivação, ocupam o segundo valor mais alto, alocando-se na casa do 80% (89,4% e 81,4%, respetivamente).

---

<sup>170</sup> No entanto, ao final do seu pequeno artigo a autora diz que estamos longe de conclusões definitivas sobre se as condições de estresse no trabalho são um fator – causal – de risco para depressão.

<sup>171</sup> Lembrando que temos três perguntas abertas.

Mais três variáveis que concernem à realização integral, à definição como ganhadores e à felicidade como uma conquista individual atingiram 70% (entre 74% e 79%).

Para discurso, na casa dos três terços (as seis respostas se encontram entre 60% e 67%) temos: a dificuldade de lidar com as críticas, a necessidade de aprender constantemente, o trabalho como sendo propósito de vida e vocação e a definição da felicidade como um imperativo que deve, aliás, manter-se no tempo, sendo feliz 24/7.

Indo além da informação específica que os dados provêm e resumindo, podemos afirmar que o discurso da *felicidade instrumental* nas cooperativistas se caracteriza por: acreditar no individualismo ao pensar a felicidade e a superação das limitações no trabalho como uma responsabilidade singular, pessoal e particular. Acreditando que cada um deve aprender constantemente e afirmando um sujeito com uma alta autoestima, que fala de si como vencedor, altamente preparado para encarar os desafios do trabalho; trabalho no qual se realiza integralmente encontrando tanto seu divertimento quanto seu propósito e vocação. A felicidade, por sua vez, de modo geral nesse discurso, é um bem universal de acesso geral, um imperativo cultural que deve ser conquistado todo dia.

Como afirma Seligmann-Silva (2010 apud PEREIRA et al. 2020, p. 2) “essas novas técnicas do gerenciamento e o discurso da excelência reforçam o individualismo, aumentam o cansaço e se constituem como motor central da produção de danos à saúde mental dos trabalhadores”.

Desponta assim na maioria dos trabalhadores o discurso da felicidade crônica (FREIRE-FILHO, 2010). Como afirmei na abordagem teórica, a combinação dessas ideias que surgem com força nos dados são fontes potenciais do *vírus meritocrático*, como o chama Ehrenberg (2010). Uma tautologia contemporânea em que fazer e merecer, atrelados simploriamente à subjetividade em uma causalidade linear, acabam sendo usados como sinônimos.

As opções que contestam a lógica da *felicidade instrumental* no discurso, ainda presentes apenas em relação a quatro perguntas, são aquelas variáveis que pontuam mais alto para o coletivo, como colocar nas equipes o cerne das preocupações organizacionais e nelas alocar também a responsabilidade, tanto de atingir as metas quanto de conquistar o sucesso organizacional. O mesmo acontece em relação à importância outorgada, dentro das equipes de trabalho, à opinião alheia.

Outras quatro variáveis estão em tensão porque a distribuição se reparte praticamente em porcentagens iguais (ou muito próximas do 50%), de modo que não posso afirmar nem presença, nem ausência do discurso da *felicidade instrumental* nelas. Trata-se, como indicado,

das *capacidades de se lidar com a dor e a tristeza* e do *principal responsável pela própria satisfação e motivação laborais*. Esses dados são, decerto, aqueles que expressam com maior clareza as tensões entre a compreensão e a construção de sentidos no mundo do trabalho, as zonas cinzentas que nem aderem à *felicidade instrumental*, nem aos seus opostos.

Guiando-me pelas porcentagens maioritárias, temos que a *felicidade instrumental* aparece nas *práticas* pessoais dos trabalhadores das cooperativas unicamente vinculada com a confiança. Não se evidencia a presença de práticas conectadas com volume de trabalho, nem com a necessidade de encenar o sucesso. As práticas contraculturais executadas pelos trabalhadores e trabalhadoras dizem respeito a esperar por indicações e experienciar os colegas como fontes de cooperação.

No que se refere às práticas organizacionais, as cooperativas cafeeiras costarriquenhas têm conseguido fazer verbo a ideia da cooperação e executar práticas que condizem com o cumprimento dos direitos trabalhistas, boas condições de trabalho e de clima organizacional. Aparecem desafios para o modelo em relação às demandas de resiliência e aprimoramento, segundo as quais, as organizações do terceiro setor parecem estar se aproximando das lógicas imperantes da gestão da felicidade.

Por sua vez, no que diz respeito aos efeitos, a maioria não tem tido acessos de ansiedade. No entanto, bem mais pessoas do que esperado (segundo minha Hipótese #4, que trabalharei na seção a seguir) sofrem de estresse, e tanto ele quanto a ansiedade estão altamente relacionados com o trabalho. A gravidade se confirma com o dado das pessoas que desenvolveram uma doença física produto do estresse laboral: 20%.

## **5.2 Intensidade e magnitude: níveis de apropriação da felicidade instrumental**

Esta seção responde ao segundo objetivo específico, portanto caracteriza os níveis de apropriação da felicidade instrumental em sua intensidade e magnitude, utilizando os perfis. Aqui trabalho também as Hipóteses #4 e #5. Lembrando que a Hipótese#4 afirma que intensidade e magnitude explicam o nível de profundidade na apropriação da lógica contemporânea da felicidade no trabalho. E a Hipótese#5, por sua vez, assume um discurso organizacional atingido pela lógica da felicidade contemporânea, mas, preserva tanto as práticas quanto os efeitos na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. Qual delas se rejeita e qual é aceita em função dos dados? Vejamos.

### 5.2.1 *Intensidade da apropriação da felicidade instrumental*

Metodologicamente gerei três perfis (baixa, intermediária e alta) para mensurar a apropriação da felicidade instrumental na sua intensidade, para cada um dos níveis em análise, discurso, *práticas (pessoais e organizacionais)* e *efeitos*. Unicamente no caso dos *efeitos*, baixo se transformou em ausência de efeito, quando igual a zero. Os perfis, como explicado na metodologia, obedecem às pontuações obtidas para as perguntas neles contidas.

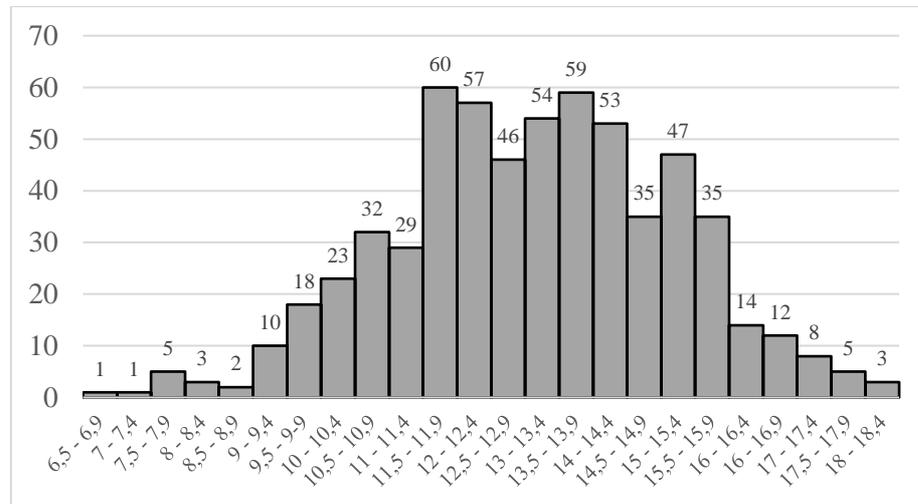
Uma maneira de resumir e apresentar a informação relacionada a *discurso, práticas e efeitos* é representar graficamente as frequências obtidas para as pontuações, lembrando que quanto maior a pontuação maior a apropriação. O gráfico de frequências, como sabido, chama-se histograma e revela o sentido que adquirem os dados, sua distribuição ou concentração. Adicionalmente, descrevem-se e analisam-se os dados obtidos a partir das tabelas de contingência e com eles a existência, ou não, de associação estatisticamente significativa entre os perfis e as variáveis sociodemográficas. A correlação de Spearman usou-se para identificar associação entre os perfis. Por sua vez, para identificar a presença – ou a ausência – de diferenças na distribuição das pontuações segundo os grupos, usaram-se as ANOVAS e os Kruskal-Wallis (KW).

Observemos as pontuações obtidas para *discurso*.

#### ***Discurso***

Os dados relativos ao *discurso* estão próximos a uma *distribuição simétrica* ou *gaussiana*, quer dizer, agrupam-se seguindo o que a estatística chama de curva normal: menores quantidades nas pontas e concentração nos valores intermediários. Não se trata de uma simetria perfeita, porque tem uma maior concentração nos valores baixos em comparação com seu extremo contrário, mas de uma distribuição razoavelmente simétrica, como expressa o Gráfico 10. Se olharmos para a relação entre média (13,01) e mediana (13,00), confirmamos a simetria, pois na curva normal, média, mediana e moda são iguais.

**Gráfico 10** – Histograma do discurso da felicidade instrumental de trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)



Elaboração própria.

Podemos traduzir essa imagem para comunicação de maneira muito simples, afirmando que o discurso da felicidade instrumental tem sido normalizado para a população em estudo. Em outras palavras, a maioria dos trabalhadores das cooperativas tem no nível *discursivo* uma apropriação intermediária da lógica da felicidade instrumental.

A distribuição das porcentagens em cada perfil ratifica essa interpretação, posto que 34% dos trabalhadores e trabalhadoras têm uma *apropriação baixa*, 50,5% uma *apropriação intermediária* e 15,5% uma *apropriação alta* do discurso. A Tabela 15 a seguir fornece essa informação.

**Tabela 15** – Nível de apropriação do discurso da felicidade instrumental por perfil dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)

| Apropriação do discurso | Frequência | Porcentagem | Porcentagem Acumulado |
|-------------------------|------------|-------------|-----------------------|
| <b>Baixo</b>            | 208        | 34,00%      | 34,00%                |
| <b>Intermediário</b>    | 309        | 50,50%      | 84,50%                |
| <b>Alto</b>             | 95         | 15,50%      | <b>100%</b>           |
| <b>Total</b>            | <b>612</b> | <b>100%</b> |                       |

Elaboração própria.

Aprofundi-me na análise examinando como se comporta a apropriação do discurso a partir das variáveis sociodemográficas, através das tabelas de contingência.

Quando analisado em função do *gênero*, as pontuações para as mulheres adquirem valor maior apenas na *apropriação alta* do discurso, 2 pontos percentuais a mais. Na *apropriação baixa* elas superam os homens em 4 pontos percentuais. De modo que por gênero a apropriação não tem variações significativas; tampouco associação significativa,  $p = 0,3243$ . Dado que se reafirma quando, através da ANOVA, obtém-se que tampouco existem diferenças na distribuição das pontuações (médias) do discurso entre esses dois grupos. Podemos, portanto, afirmar que a normalização na apropriação do discurso da felicidade instrumental, na população em estudo, não distingue entre homens e mulheres.

**Tabela 16** – Estatísticas descritivas das pontuações para discurso por gênero dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)

| <b>Gênero</b>    | <b>Média</b> | <b>Desvio Padrão</b> | <b>Minimo</b> | <b>Mediana</b> | <b>Máximo</b> |
|------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>Feminino</b>  | 13           | 2,2                  | 7,5           | 12,9           | 17,5          |
| <b>Masculino</b> | 13           | 2,0                  | 6,8           | 13,0           | 18,2          |

Elaboração própria.

Em função do *estado civil*, as pessoas agrupadas nas três categorias para essa variável se comportam de maneiras totalmente diferentes, assim, os solteiros se repartem em proporções semelhantes entre *apropriação intermediária* e *baixa*, somando 90% nesses dois perfis; apenas 10% tem apropriado amplamente o discurso da felicidade instrumental.

Casados e separados são antagonistas nas porcentagens extremas. Um terço (31,4%) dos casados tem uma *apropriação baixa* do discurso e um terço (30,8%) dos separados tem *apropriação alta*. Dos separados 17,3% têm *apropriação baixa* ao tempo que dos casados 16,5% localiza-se em *apropriação alta*. No nível intermediário a apropriação é idêntica para casados ou separados. Curiosamente, quando comparadas as frequências, há associação entre estado civil e apropriação do discurso da felicidade instrumental ( $p = 0,0005$ ). O contrário se observa quando contrastamos a distribuição das médias do discurso entre os grupos de estado civil através da ANOVA, obtemos que não existem diferenças. Perguntei-me se a separação é vivida como uma derrota, esta pesquisa, no entanto, não procurou entrar nesses níveis de especificidade.

**Tabela 17** – Estatísticas descritivas das pontuações para discurso por estado civil dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)

| Estado Civil           | Média | Desvio Padrão | Mínimo | Mediana | Máximo |
|------------------------|-------|---------------|--------|---------|--------|
| <b>Em convivência</b>  | 13,1  | 2,0           | 6,8    | 13,2    | 18,2   |
| <b>Sem convivência</b> | 14,0  | 2,0           | 10,0   | 14,2    | 17,5   |
| <b>Solteiros</b>       | 12,6  | 2,0           | 7,5    | 12,5    | 17,8   |

Elaboração própria.

Já entre idade e apropriação do discurso existe uma associação positiva e estatisticamente significativa ( $p = 0,0000$ ). Dado que se confirma quando, através do Kruskal-Wallis (KW), obtemos que existem diferenças na distribuição das pontuações (medianas) do discurso entre os grupos etários. A apropriação *intermediária* e *alta* do discurso aumenta progressivamente conforme aumenta a idade, ou seja, quanto mais idade se tem mais se concorda com as ideias da felicidade instrumental.

Esse dado é interessante porque contradiz os pressupostos teóricos, segundo os quais, o *ethos* individualista teria sido apropriado especialmente pelos trabalhadores mais novos. Na procura de chaves explicativas encontramos nas entrevistas com as gestoras uma informação interessante. Segundo uma delas, os trabalhadores com mais anos de serviço encontrariam nos novos uma ameaça potencial, o que faria com que atuassem a partir da desconfiança e da concorrência, cuidando do próprio cargo. Em outra das conversações com a gestora de outra cooperativa ela afirmou que os mais novos são, sem dúvida, os mais individualistas. Finalmente, outra gestora comentou que ser jovem na ruralidade costarriquenha não é igual a sê-lo na cidade, isto é, segundo ela, os jovens rurais seriam menos competitivos, individualistas e “todo-poderosos” que os urbanos, especialmente aquela pequena porcentagem que na educação formal teve acesso a experiências de cooperativismo escolar.

**Tabela 18** – Estatísticas descritivas das pontuações para discurso por faixa etária dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)

| Faixa etária           | Média | Desvio Padrão | Mínimo | Mediana | Máximo |
|------------------------|-------|---------------|--------|---------|--------|
| <b>De 19 a 26 anos</b> | 12,2  | 2,1           | 7,5    | 12,1    | 16,8   |
| <b>De 17 a 34 anos</b> | 12,8  | 2,1           | 8,2    | 12,5    | 18,2   |
| <b>De 35 a 42 anos</b> | 13,1  | 2,1           | 6,8    | 13,5    | 17,2   |
| <b>43 anos ou mais</b> | 13,6  | 1,8           | 7,0    | 13,8    | 18,0   |

Elaboração própria.

A análise dos dados apontou que não existe significância estatística na relação entre anos de serviço na organização e discurso, uma vez que  $p = 0,1087$ . Esse dado é deveras interessante porque indica que o tempo de trabalho na cooperativa não está afetando a apropriação do discurso, isto pode ter a ver com o fato de que metade (53%) dos trabalhadores tem cinco anos ou menos de serviço. Como veremos mais adiante *tempo de serviço* não está – significativamente – associado com nenhum dos níveis em análise. No entanto, em média, a apropriação do discurso se distribui de modo desigual em função da quantidade de anos trabalhados na cooperativa (ANOVA).

**Tabela 19** – Estatísticas descritivas das pontuações para discurso por tempo de serviço dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)

| <b>Tempo de serviço</b> | <b>Média</b> | <b>Desvio Padrão</b> | <b>Mínimo</b> | <b>Mediana</b> | <b>Máximo</b> |
|-------------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>Menos de 5 anos</b>  | 12,8         | 2,1                  | 6,8           | 12,8           | 18,2          |
| <b>De 6 a 10 anos</b>   | 13,0         | 2,0                  | 8,2           | 13,0           | 17,8          |
| <b>De 11 a 20 anos</b>  | 13,4         | 2,0                  | 7,0           | 13,5           | 18,0          |
| <b>21 anos ou mais</b>  | 13,7         | 1,7                  | 10,2          | 13,8           | 17,2          |

Elaboração própria.

O oposto ocorre para grau de instrução, a saber, as frequências obtidas para discurso no último perfil (*apropriação alta*) se reduzem conforme se passa do ensino fundamental para ensino médio e superior. Desse modo, podemos afirmar que para o grupo de trabalhadores quanto maior o grau de instrução menor a presença da felicidade instrumental. Será que a formação universitária oferece ferramentas para olhar criticamente a realidade?

Esse dado contradiz o pressuposto teórico que afirma ser a classe média das sociedades ocidentalizadas o principal alvo das lógicas da felicidade instrumental (BIRMAN, 2010). Tanto quanto a felicidade – seu discurso – *trafega na Avenida Brasil* (FRANÇA; VAZ, 2013), peregrina pela ruralidade costarriquenha de trabalhadores menos qualificados; tendo a associação negativa entre as variáveis significância estatística ( $p = 0,0223$ ). Associação que se complementa com uma distribuição diferenciada das médias (ANOVA) de apropriação do discurso nos diversos grupos segundo a escolaridade.

**Tabela 20** – Estatísticas descritivas das pontuações para discurso por nível de instrução nos dados dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)

| Nível de instrução        | Média | Desvio Padrão | Mínimo | Mediana | Máximo |
|---------------------------|-------|---------------|--------|---------|--------|
| <b>Ensino fundamental</b> | 13,5  | 1,9           | 9,8    | 13,8    | 18,2   |
| <b>Ensino médio</b>       | 12,9  | 2,1           | 7,0    | 13,0    | 17,8   |
| <b>Ensino superior</b>    | 12,7  | 2,1           | 6,8    | 12,8    | 17,5   |

Elaboração própria.

No que concerne à cooperativa específica para a qual se trabalha, não se tem associação estatisticamente significativa ( $p = 0,3047$ ). Em média a apropriação do discurso se distribui de maneira desuniforme entre as organizações.

**Tabela 21** – Estatísticas descritivas das pontuações para discurso por cooperativa nos dados dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)

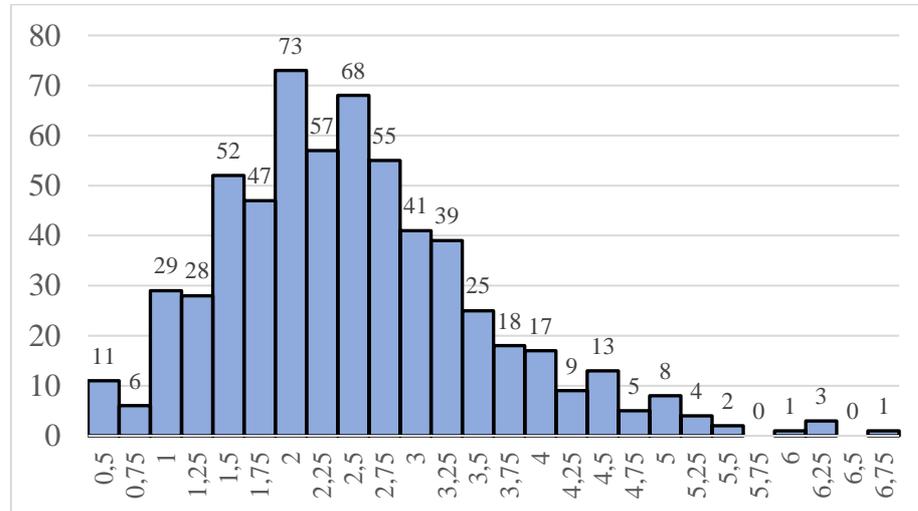
| Cooperativa   | Média | Desvio Padrão | Minimo | Mediana | Máximo |
|---------------|-------|---------------|--------|---------|--------|
| <b>COOPE1</b> | 13,3  | 2,0           | 9,0    | 13,5    | 18,2   |
| <b>COOPE2</b> | 12,7  | 2,0           | 7,5    | 12,8    | 17,8   |
| <b>COOPE3</b> | 13,1  | 2,1           | 6,8    | 13,0    | 18,0   |
| <b>COOPE4</b> | 13,0  | 2,0           | 9,0    | 13,0    | 17,2   |

Elaboração própria.

### ***Práticas***

Por sua vez, as *práticas pessoais* têm uma distribuição assimétrica positiva (assimétrica à direita), acumulando as pontuações mais altas na ponta esquerda do gráfico, nos valores negativos (menores) e a cauda cumprida se largueia no sentido dos valores positivos. Se comparadas com a distribuição dos dados para discurso as *práticas pessoais* têm maior dispersão, como revela o histograma no Gráfico 11.

**Gráfico 11** – Histograma das práticas pessoais de trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas cafeeiras costarrriquenhas (2021)



Elaboração própria.

Podemos interpretar este gráfico afirmando que os trabalhadores executam práticas vinculadas à felicidade instrumental que se concentram nos valores *intermediários* (52,3%) e *baixos* (40,2%), juntos esses somam 92,5%, sendo dos quatro níveis (*discurso, práticas pessoais, práticas organizacionais e efeitos*) aquele que concentra a maior quantidade de pessoas nesses perfis (baixo-intermediário).

Tendo, por sua vez, muito poucos sujeitos com pontuações nos valores altos do gráfico (7,5% para *execução alta*), é precisamente a porcentagem menor, tanto de modo geral nos quatro níveis quanto para *execução alta*.

A normalização no discurso da lógica da felicidade instrumental não aparece na execução de *práticas pessoais*; isto se ratifica na medida em que, o nível baixo nas práticas aumenta 6 (seis) pontos percentuais quando comparado com o nível baixo de apropriação do discurso. Por seu turno, a execução alta – nas práticas – é a metade da apropriação alta – no discurso.

Assim, os dados colocam em destaque que as pessoas trabalhadoras das cooperativas não têm produzido uma *taylorização da subjetividade* (FERRER, 2010, p. 171). Isto transparece nas falas de dois dos gestores entrevistados, tanto na experiência pessoal quanto na percepção daquilo que acontece na cooperativa.

*Você não vem aqui para se matar. Os gestores em COOPE2... não se tem essa atitude, eu sei que os trabalhadores não são fichas de produção, não há uma pressão, nos é pedido apenas aquilo que tem de se nos pedir e a gente apronta e entrega. (ENTREVISTAS, 2019. Gerente de negócio).*

*Os problemas do trabalho não me afetam, porque eu não os carrego para casa; caiu a cortina e, para mim, o trabalho acabou. (ENTREVISTAS, 2019. Administrador).*

Com relação às variáveis socioeconômicas encontrei que as *práticas pessoais* independem do gênero, do estado civil e do tempo de serviço. Essa interpretação se embasa tanto na associação, que não tem significância estatística ( $p$  vai de 0,2947 até 0,5223), quanto na inexistência de diferenças entre os grupos, quando comparada a distribuição de suas pontuações (sejam médias ou medianas)<sup>172</sup>.

A execução de práticas pessoais não está associada com a idade ( $p = 0,1812$ ); mas tem sim diferenças nas medianas (KW) entre os jovens, os adultos e os menos jovens. O contrário acontece com o nível de instrução, este tem uma relação estatisticamente significativa ( $p = 0,0000$ ); mas não existem diferenças na distribuição das medianas entre os grupos (ensino fundamental, médio e superior).

As tabelas de contingência que relacionam práticas pessoais e nível de instrução oferecem uma confirmação parcial para pensar que os mandos médios (gestores, administradores, chefias) estão executando muito mais ações associadas à lógica da felicidade instrumental, porque, a maior nível de instrução, maior *execução (alta)* de práticas pessoais. Para as pessoas trabalhadoras com ensino fundamental a *execução alta* é de 15%, porcentagem que se duplica para quem tem ensino médio (26%) e se quadruplica para ensino superior, atingindo 59% dos trabalhadores e trabalhadoras.

Adicionalmente, encontrei que a cooperativa imprime uma diferença na execução de *práticas pessoais*. Essa interpretação se embasa, por um lado, no nível de associação ( $p = 0,0003$ ) e, por outro, nas diferenças da distribuição das medianas (KW) entre as organizações. Na distribuição das frequências por perfis uma delas concentra a porcentagem mais alta de trabalhadores no perfil de execução *baixa* (COOPE2 com 49,5%), outra no *intermediário* (COOPE4 com 62,4%); para o terceiro perfil a porcentagem mais alta é de COOPE1 com 15,2%; como pode ser observado na Tabela 22.

---

<sup>172</sup> Objetivando não sobrecarregar o texto com tabelas e assim facilitar sua leitura, disponibilizei no Apêndice E as estatísticas descritivas de cada uma das variáveis sociodemográficas para *práticas pessoais* (Tabelas E.1-E.6), *práticas organizacionais* (Tabelas E.7-E.12) e *efeitos* (Tabelas E.13-E.18).

**Tabela 22** – Nível de execução de práticas pessoais por cooperativa (2021)

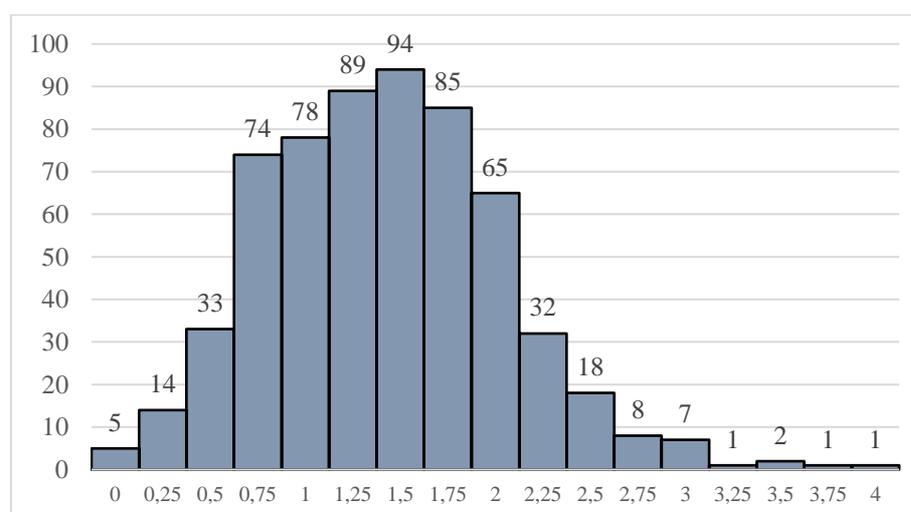
| Práticas pessoais por cooperativa | COOPE1     |               | COOPE2     |               | COOPE3     |               | COOPE4     |               | Total      |               |
|-----------------------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
|                                   | Freq.      | Porc.         |
| Baixa                             | 44         | 33,3%         | 100        | 49,5%         | 67         | 39,6%         | 35         | 32,1%         | 246        | 40,2%         |
| Intermediária                     | 68         | 51,5%         | 94         | 46,5%         | 90         | 53,3%         | 68         | 62,4%         | 320        | 52,3%         |
| Alta                              | 20         | 15,2%         | 8          | 4%            | 12         | 7,1%          | 6          | 5,5%          | 46         | 7,5%          |
| <b>Total</b>                      | <b>132</b> | <b>100,0%</b> | <b>202</b> | <b>100,0%</b> | <b>169</b> | <b>100,0%</b> | <b>109</b> | <b>100,0%</b> | <b>612</b> | <b>100,0%</b> |

$p = 0,003$

Elaboração própria.

Esse dado é importantíssimo, visto que a existência de associação estatisticamente significativa entre a execução de *práticas pessoais* e a cooperativa na qual se trabalha faz com que as cooperativas, por intermediação da comunicação organizacional, tenham uma possibilidade real de mudar aquelas ações corriqueiras atreladas à felicidade instrumental. Desenvolverei algumas ideias sobre essa intervenção comunicacional nas recomendações.

No âmbito das *práticas organizacionais* encontrei igual às práticas pessoais, uma distribuição assimétrica positiva. A concentração acontece nos perfis intermediário (54,4%) e baixo (33,3%), tendo poucos valores altos (12,3%), conforme Gráfico 12, a seguir. As *práticas organizacionais* têm uma dispersão menor do que as *práticas pessoais*.

**Gráfico 12** – Histograma das práticas organizacionais segundo os trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)

Elaboração própria.

As *práticas organizacionais* não estão associadas de maneira estatisticamente significativa com nenhuma das variáveis controle. Surpreende que nem a cooperativa específica nem o tempo de serviço estejam imprimindo uma marca particular na apropriação da felicidade instrumental.

Quando comparadas as medianas podemos observar divergências nas práticas organizacionais, em função do nível de instrução dos trabalhadores e por cooperativa. Dito de outra maneira, o valor que corta pela metade a percepção dos trabalhadores sobre o clima na cooperativa, a disponibilidade de equipamentos, ferramentas e materiais para desenvolver o trabalho, a materialização da filosofia da cooperação, as demandas de aprimoramento permanente, assim como a garantia dos direitos trabalhistas, muda de uma cooperativa para outra e entre os grupos de trabalhadores com ensino fundamental, médio ou superior.

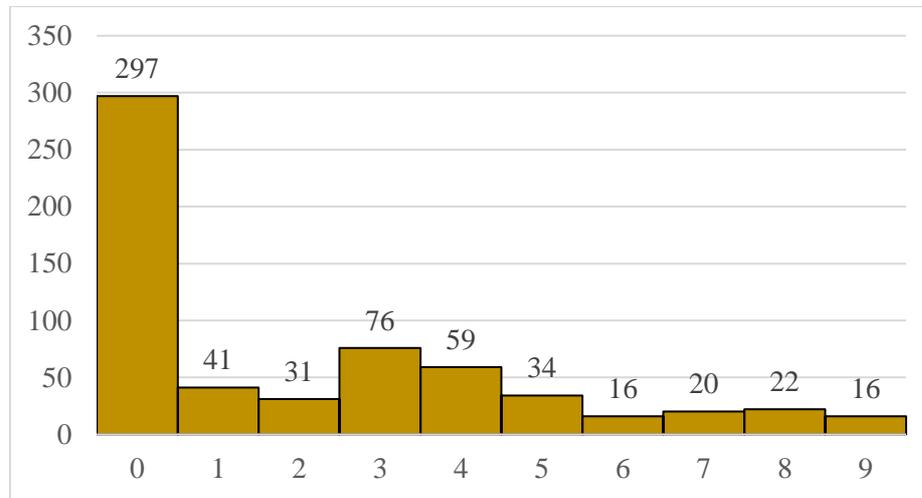
### ***Efeitos***

Para os *efeitos* o histograma não desvenda nenhuma distribuição, muito pelo contrário patenteia uma concentração de valores na ponta esquerda do gráfico, um agrupamento no valor extremo negativo igual de zero. Quase metade dos trabalhadores e trabalhadoras (48,5%) não está tendo os efeitos da felicidade instrumental em sua saúde emocional, nem física; as respostas que corroboram esta afirmação estão sistematizadas no Gráfico 13, a seguir. Embora, as frequências simples já tinham informado parcialmente essa situação, é sem dúvida uma constatação afortunada.

Contudo, a complexidade dos processos que os dados refletem não nos permite comemorar a *ausência de efeito* quando para a metade dos trabalhadores a lógica da felicidade instrumental está tendo consequências problemáticas na sua saúde. 33,8% têm *efeito intermediário* e 17,7% *efeito alto*. Sendo, como vimos, que o estresse é elevado e está altamente vinculado com o trabalho, somadas as doenças físicas produto desse estresse laboral e em menor medida os ataques de ansiedade, também altamente ligados ao trabalho, como observado.

Para todos os quatro níveis analisados (*discursos, práticas pessoais, práticas organizacionais e efeitos*), a porcentagem mais alta para o terceiro perfil de apropriação (*apropriação alta*) se localiza nos efeitos, atingindo 17,7% das pessoas. Lembrando que quanta maior pontuação, maior apropriação; e a maior apropriação, maior afetação (negativa).

**Gráfico 13** – Histograma distribuição dos efeitos da felicidade instrumental na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras de cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)



Elaboração própria.

Novas tabelas de contingência foram usadas para aprofundar na ponderação dos efeitos. Como na divisão sexual do trabalho, na repartição dos *efeitos* as mulheres estão carregando o pior quinhão, como comprova tanto a associação significativa entre as variáveis ( $p = 0,0000$ ) quanto a distribuição diferenciada das pontuações (medianas) entre homens e mulheres. Assim, 55% dos homens não têm nenhum efeito (*ausência de efeito*) na sua saúde física nem emocional, comparado com apenas 30% das mulheres que desfrutam dessa condição. 40,5% das mulheres têm um nível *intermediário* de efeitos, no entanto, esse perfil é 10 pontos percentuais menor para os homens (31%). Finalmente, para o perfil *alto* de efeitos, a porcentagem de mulheres duplica em relação a dos homens, conforme Tabela 23.

Os efeitos também sofrem a intermediação do estado civil, a associação tem um  $p = 0,0231$  e as medianas se distribuem diferentemente entre os grupos. Os solteiros estão tendo mais afetações em sua saúde, o *efeito alto* alcança 21,2% deles, número que se reduz em seis pontos percentuais para os casados (*efeito alto* atinge 15,9%). Os trabalhadores separados têm a melhor perspectiva, sejam divorciados, ou viúvos, seu *efeito alto* alcança apenas 11,5%.

**Tabela 23** – Efeitos da felicidade instrumental nos trabalhadores e trabalhadoras das cooperativas cafeeiras costarriquenhas por gênero (2021)

| Perfis dos efeitos   | Feminino   |             | Masculino  |             | Total      |             |
|----------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
|                      | Freq.      | Porc.       | Freq.      | Porc.       | Freq.      | Porc.       |
| <b>Ausência</b>      | 48         | 30,4%       | 247        | 55,1%       | 295        | 48,5 %      |
| <b>Intermediário</b> | 64         | 40,5%       | 139        | 31,0%       | 203        | 33,8%       |
| <b>Alto</b>          | 46         | 29,1%       | 62         | 13,8%       | 108        | 17,7%       |
| <b>Total</b>         | <b>158</b> | <b>100%</b> | <b>448</b> | <b>100%</b> | <b>606</b> | <b>100%</b> |
| <i>p = 0,000</i>     |            |             |            |             |            |             |

Elaboração própria.

Igualmente às variáveis anteriores, os efeitos são afetados pela idade tendo suas pontuações (medianas) uma distribuição diferente entre jovens, adultos e velhos e uma associação estatisticamente significativa ( $p = 0,0111$ ), que no maior dos perfis segue um sentido negativo, isto é, maior idade menor *efeito alto*. Assim os menores de 27 anos têm sua saúde mais danificada, uma vez que quase um quarto deles (23,9%) alcança o *efeito alto*. 20,5% dos que têm entre 27 e 34 anos se alocam também nesse *efeito alto*, porcentagem que decresce para 17% nas pessoas cuja idade está entre 35 e 42 anos. E, finalmente, dos mais velhos (maiores de 42 anos) apenas 12% registram essa maior afetação na sua saúde (*efeito alto*).

Por sua vez, os efeitos não têm associação significativa com tempo de serviço ( $p = 0,4081$ ) e tampouco registram-se diferenças na distribuição das pontuações (medianas) em função da quantidade de anos de trabalho na cooperativa. Para o nível de instrução, o dado mais revelador se localiza no comportamento do *efeito alto*, que aumenta significativamente conforme aumenta a escolaridade do trabalhador, tendo uma associação positiva e significativa ( $p = 0,0073$ ) que passa de 10,8% para aqueles que têm ensino fundamental, 16,9% para os que se formaram no ensino médio até chegar em 25,3% dos profissionais com ensino superior. A distribuição dos efeitos também varia em função dos anos de escolaridade.

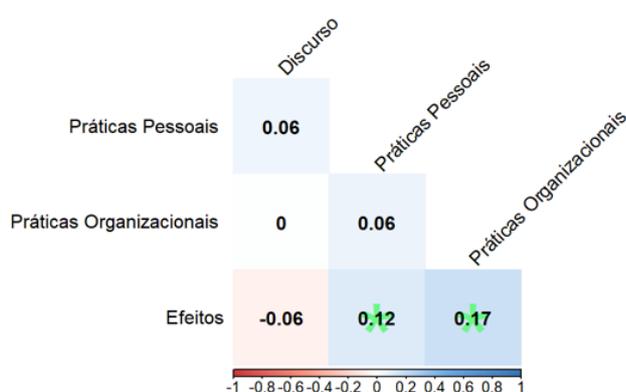
Finalmente, ao vincular a cooperativa com o perfil de *efeitos* obtive uma associação estatisticamente significativa ( $p = 0,0069$ ) e uma distribuição diferenciada das pontuações (medianas) por organização. Identifiquei que COOPE4 é sem dúvida a organização mais prejudicada em termos dos *efeitos*, por um lado, porque, das quatro, ela obtém os valores mais altos para *efeito intermediário* (42,2%) e *efeito alto* (23,9%) e, por outro, porque colhe para *ausência de efeito* a menor proporção (33,9%).

### *Dizer, fazer e sofrer: da relação à dependência*

Duas das motivações para realizar esta pesquisa foram identificar se *discurso*, *práticas* e *efeitos* estão, ou não, associados e, se sim, conhecer a força e o sentido dessa associação, para tanto usei a correlação de Spearman. A informação obtida é muito interessante, na medida em que o *discurso* não aparece associado – no sentido estatístico do termo – com nada; a saber, o discurso está normalizado, mas não tem uma associação estatisticamente significativa, nem com as *práticas pessoais*, nem com as *práticas organizacionais* e tampouco com os *efeitos*.

No que tange as *práticas pessoais*, estas também não estão associadas com as *práticas organizacionais*. São os *efeitos* que aparecem associados às práticas, tanto *pessoais* ( $p = 0,12$ ) quanto *organizacionais* ( $p = 0,17$ ). Trata-se, em ambos os casos, de correlações positivas entre as pontuações, quer dizer, quanto maiores são as práticas, maiores os efeitos. Existe assim o que, em termos foucaultianos, podemos chamar de *efeito de verdade*, posto que, além do discurso da felicidade (entendido como narrativa, como percepção e imaginário), as *práticas* e os *efeitos* caminham de mãos dadas e refletem uma dinâmica social que tem penetrado as organizações cooperativas, instaurando-se nas realizações corriqueiras e tendo consequências na vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

**Gráfico 14** – Coeficiente de correlação de Spearman para os perfis (discurso, práticas e efeitos) das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)



Elaboração própria.

Em termos das suas consequências na saúde física e emocional das pessoas trabalhadoras, o dizer feliz parece assim muito menos importante do que o fazer feliz,

especialmente porque quanto mais feliz se faz, mais se sofre; os dados assim o afirmam. Essa constatação na informação coletada verifica a vigência da reflexão feita a partir da sociologia das emoções, no que diz respeito a sermos uma sociedade e uma cultura da ação (GAULEJAC, 2017).

Como explicado na metodologia, as pontuações demonstram a força na associação; em ambos os casos o coeficiente de correlação é menor que 0,20; assim, podem ser definidas como correlações muito baixas.

Tanto a inexistência (maioritária) de associação entre os níveis de apropriação da felicidade quanto a escassa força na relação existente são informações preciosas para esta pesquisa. Os dados, ao destacarem o papel da organização na vida emocional das pessoas trabalhadoras, advertem ao mesmo tempo acerca das amplas possibilidades de ação das próprias organizações e suas áreas de comunicação.

Como examinado e resumido na Tabela 24, a seguir, posso assim afirmar que a felicidade instrumental tem sido apropriada nos quatro níveis, com as particularidades, distâncias e proximidades já observadas.

**Tabela 24** – Distribuição das frequências por nível de apropriação da felicidade instrumental nos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2021)

| <b>Frequências por nível</b> | <b>Discurso</b> | <b>Práticas Pessoais</b> | <b>Práticas organizacionais</b> | <b>Efeitos</b> |
|------------------------------|-----------------|--------------------------|---------------------------------|----------------|
| <b>Baixo</b>                 | 34,00%          | 40,20%                   | 33,30%                          | 48,50%         |
| <b>Intermediário</b>         | 50,50%          | 52,30%                   | 54,40%                          | 33,80%         |
| <b>Alto</b>                  | 15,50%          | 7,50%                    | 12,30%                          | 17,70%         |
| <b>Total</b>                 | <b>100%</b>     | <b>100%</b>              | <b>100%</b>                     | <b>100%</b>    |

Elaboração própria.

Em função do exposto anteriormente e da interpretação que faço dos dados através dos procedimentos estatísticos escolhidos, cabe aceitar a Hipótese#4 que estabelecia nos conceitos de *intensidade* e *magnitude* chaves explicativas para a apropriação da felicidade instrumental dos trabalhadores das cooperativas em estudo.

No que concerne à Hipótese#5, segundo a qual a lógica da felicidade contemporânea teria atingido o discurso, mas, não teria extravasado nas práticas corriqueiras, nem estaria tendo efeitos na saúde dos trabalhadores a partir da análise da intensidade, devo rejeitá-la. Pois, pelo contrário, sabemos que a lógica da felicidade instrumental tem sido normalizada no *discurso*,

está presente nas *práticas* – ainda que em menor medida – e está tendo *efeitos* na vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

Frisando a diferença entre presença e dependência, afirmo que a felicidade instrumental está *presente* nas cooperativas cafeeiras costarriquenhas em todos os níveis analisados, tendo nas *práticas* a menor intensidade. Em termos da *dependência* entre os quatro níveis estudados, as *práticas* (tanto pessoais quanto organizacionais) e os *efeitos*, têm uma associação positiva, ou seja, quando uma aumenta o outro tende a aumentar, no entanto essa dependência é muito fraca. O discurso independe de todos os outros níveis de apropriação estudados.

A magnitude, que estudo na seção a seguir, procura uma análise pontual e complementar para atingir o segundo objetivo específico.

### 5.2.2 Magnitude

Interessou-me, conforme elucidado na metodologia, ainda que em menor medida (comparado com a intensidade), saber a *magnitude* segundo a qual os trabalhadores das cooperativas têm apropriado a lógica da felicidade instrumental. Por magnitude teoricamente entendo o avanço dessa apropriação nas três dimensões em estudo, quer dizer, *condições preexistentes*, *características* e *modos de externalização*. Interessa-me simplesmente identificar em qual das dimensões se concentram as pessoas.

**Tabela 25** – Estatísticas da magnitude por dimensão (2021)

| <b>Estatísticos</b>    | <b>Condições pré-existent</b> | <b>Características</b> | <b>Modos de externalização</b> |
|------------------------|-------------------------------|------------------------|--------------------------------|
| <b>Média</b>           | 4,73                          | 3,85                   | 2,96                           |
| <b>Desvio padrão</b>   | 0,78                          | 1,88                   | 1,63                           |
| <b>Mínimo</b>          | 2,50                          | 0,18                   | 0,00                           |
| <b>Mediana</b>         | 4,72                          | 3,39                   | 3,33                           |
| <b>Máximo</b>          | 7,41                          | 9,29                   | 9,17                           |
| <b>N. válido</b>       | 612                           | 612                    | 612                            |
| <b>Porcent. Válido</b> | <b>100%</b>                   | <b>100%</b>            | <b>100%</b>                    |

Elaboração própria.

Posso afirmar que as pessoas se identificam especialmente com as *condições preexistentes*, quer dizer, os trabalhadores entendem majoritariamente a felicidade como um

direto universal, um exercício de aprimoramento permanente do *eu* que deve ser conquistado individualmente. Como pode se observar na Tabela 25, a média (4,73) se localiza à metade do caminho na escala (0-10), tendo uma mediana praticamente idêntica. De modo que a metade dos trabalhadores está afirmando esses postulados e a outra metade não os subscreve.

Por sua vez, as *características* da felicidade (imperativo cultural, evidência de autenticidade e mandato de ser sempre feliz) são menos populares entre os trabalhadores das cooperativas, dado que a média alcança apenas 3,85; valor que está próximo da mediana, 3,39. Há uma identificação com as *características da felicidade* que desenha um amplo leque, indo da aceitação à rejeição, na medida em que temos pessoas que pontuaram quase zero (mínimo = 0,18) e outras que pontuaram quase dez (máximo = 9,29); isto se reafirma quando o desvio padrão (quer dizer quanto os dados são distantes em média da média) duplica aquele das *condições preexistentes*.

Por último, no que tange à magnitude, os trabalhadores das cooperativas se identificam muito menos com os *modos de externalização*, isto porque a média atinge apenas 2,96 e temos pessoas que não elegeram nenhum dos reativos relacionados com esta dimensão (mínimo = 0). Tendo praticamente a mesma dispersão – entre aceitação e rejeição – que a apontada para as características da felicidade (de 0 a 9,17).

### 5.2.3 A maneira de resumo: níveis de apropriação da lógica da felicidade instrumental

Resumindo, em termos da intensidade, os trabalhadores das cooperativas têm normalizado o *discurso* da felicidade instrumental, sem diferenças entre os gêneros e progredindo com a idade, tendo particular intensidade de apropriação nos separados e decrescendo conforme aumenta o nível de instrução. Em média o nível de apropriação do discurso varia segundo a quantidade de anos de serviço e a cooperativa.

A execução de *práticas pessoais* é menor (quando comparada com os outros três níveis de apropriação) e independe do gênero, estado civil, idade e tempo de serviço. Quanto maior o nível de instrução mais práticas pessoais são executadas. Destaco que é possível observar diferenças nas práticas pessoais dos trabalhadores segundo a organização de pertencimento.

As *práticas organizacionais* se concentram nos perfis baixo-intermediário, não estando associadas com nenhuma das variáveis sociodemográficas e tendo diferenças na distribuição dos grupos segundo o nível de instrução e a cooperativa.

Os *efeitos* dependem do gênero, do estado civil, da idade, do nível de instrução e da cooperativa, sendo as mulheres, os solteiros, os mais novos e os profissionais quem têm maiores consequências na sua saúde emocional e física, associada à apropriação da felicidade instrumental no trabalho. Os efeitos unicamente independem dos anos de serviço. O nível de efeitos, apresenta uma associação estatisticamente significativa – mas fraca – com as práticas, tanto pessoais quanto organizacionais.

Quando comparamos a distribuição dos trabalhadores nos perfis dos quatro níveis, em todos os casos a apropriação/execução *alta* agrupa à menor quantidade de pessoas, em outras palavras, são poucas as pessoas que têm apropriado amplamente o discurso e executam muitas práticas regidas pela lógica da felicidade instrumental, da mesma maneira são poucas as pessoas que estão tendo muitos efeitos na sua saúde física e emocional associados a tal lógica. No entanto, dos quatro níveis (discurso- práticas e efeitos) justamente os efeitos concentram a proporção maior de trabalhadores nessa categoria (*efeito alto*).

Podemos dizer *grosso modo* que, nem o tempo de serviço, tampouco o gênero nem o estado civil estão tendo relevância em relação com os níveis de apropriação da felicidade instrumental. E, no outro extremo, são os anos de instrução, a cooperativa e a idade as variáveis controle mais associadas aos níveis de apropriação. Sendo os *efeitos* os mais sensíveis e dependentes dos aspectos sociodemográficos da população em estudo.

Em termos da magnitude a identificação se concentra nas *condições preexistentes*.

Em função do exposto nesta seção cabe aceitar a Hipótese#4 e rejeitar a Hipótese#5.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao procurar identificar as barreiras que a *felicidade instrumental* impõe ao trabalho cooperativo, a partir da articulação dos resultados, o terceiro objetivo específico tem uma natureza mais conclusiva. Ao mesmo tempo as considerações finais podem se pensar como um dos capítulos mais autorais da pesquisa; além disso, uma tese de doutoramento permite alguma licença poética. Deste modo, neste sexto e último capítulo reflito sobre os empecilhos com os quais se depara o trabalho cooperativo a partir dos achados, articulando as elaborações conceituais do MST no Brasil para concluir e me permitir algumas recomendações. Como disse meu orientador, chegamos aonde está meu coração.

### 6.1 Barreiras impostas ao trabalho cooperativo

Partindo da ideia de que cada modelo organizacional tem particularidades em atenção à sua filosofia e princípios, assumo que trabalhar em geral nas organizações do terceiro setor e especificamente nas organizações cooperativas deve ter uma série de condições, qualidades e características, diferentemente de laborar para empresas de capital.

Assim, afirmo que o trabalho cooperativo é aquele que: *a)* se importa com a dignidade das pessoas trabalhadoras; *b)* é realizado de forma cooperativa, ou seja, participativa, em comum, o que tenho chamado nesta tese de *trabalhar em equipe*; e *c)* outorga sentido à ação objetivando metas coletivas. Dessa forma, o trabalho cooperativo preza pelas pessoas, sua dignidade e saúde, fazendo coletivamente para o comum. Analisemos os empecilhos que, em função das informações coletadas, o trabalho cooperativo arrosta para cada um desses aspectos.

#### 6.1.1 Dignidade da pessoa trabalhadora

Pareceria óbvio que as organizações deveriam se importar, de maneira prioritária, com a dignidade humana, mas, como sabemos, a racionalidade capitalista não tem colocado a vida no cerne das suas preocupações e ações, nem seu cuidado, nem seu resguardo (THIRY-CHERQUES, 2004; ANTUNES, 2009; HAN, 2017; DALPONTE, 2018).

Importar-se com a dignidade da pessoa trabalhadora, para efeito desta tese, diz respeito a: *a)* assegurar as condições de trabalho necessárias; *b)* separar os tempos da vida dos tempos do trabalho, desencorajando aquelas práticas que promovem o desaparecimento dos primeiros em função da produtividade; *c)* erradicar a procura permanente, incansável e inacabável pelo aprimoramento humano; *d)* aceitar a humana vulnerabilidade; e *e)* se importar com a saúde fora da lógica de seu controle. Cada um merece uma pequena reflexão.

Concordo com Achille Mbembe (2018, p. 27) quando, pensando o Estado, a morte e o terror, associa este último com a escravidão e diz que o escravizado resulta de uma tripla perda: de seu lar, de direitos sobre seu corpo e de estatuto político. Com antecedência, falei nesta tese do trabalho contemporâneo como escravidão con-sentida. Não muito distante da visão de Marx para o trabalho no início do capitalismo, afirmo que o trabalhador daquela época se pensava livre, hoje se pensa livre e feliz.

A perda de direitos trabalhistas ao redor do continente americano, tem crescido sob os auspícios complacentes dos governos neoliberais dos últimos anos. Crescimento que atingiu com a pandemia pelo COVID-19 somas astronômicas, sintetizadas nos indicadores de desemprego, subemprego, trabalho informal, terceirizado, precarizado. Esses contingentes humanos trabalham para viver, ou sobreviver, nas piores condições<sup>173</sup>.

Em uma boa medida, ter hoje o direito sobre o corpo como diz o filósofo camaronês, é ter o direito sobre o tempo; tempo para que a vida possa acontecer fora do trabalho e para que o trabalho não seja apenas garantia da sobrevivência, seja uma sobrevivência material (pura e dura), ou uma sobrevivência simbólica (medida em *status*).

Desse modo, perguntei: a quem pertencem os tempos da vida dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas? Os dados sobre as *práticas pessoais* afirmam que majoritariamente a elas e eles próprios; porque – como comentado – não se tem práticas relacionadas com levar trabalho para casa toda semana, trabalhar finais de semana, nem laborar horas extras sem remuneração; a maioria afirma trabalhar o necessário.

Por sua vez, as informações sobre *práticas organizacionais* avalizam que as cooperativas estão cuidando das pessoas no que se refere às condições de trabalho, garantindo os equipamentos, ferramentas e infraestrutura necessários, proporcionando um clima

---

<sup>173</sup> Lembrando que, no Brasil, 28 de janeiro é o dia de combate ao trabalho escravo e que existe uma PEC para procurar evitar experiências de vida como a que tivemos notícia nos primeiros dias de 2021: uma mulher de Minas Gerais, que, desde seus 8 anos de idade, vivia em condições análogas à escravidão, trabalhando como empregada doméstica. Nesse caso, o con-sentimento é de uma sociedade que admite, como a nossa, essas práticas. Às vezes abertamente, às vezes muito mais sutilmente.

organizacional de tranquilidade, amabilidade e cordialidade, tanto quanto conseguindo executar na prática a filosofia da cooperação.

Diante disso, afirmo que a lógica globalizada da *gestão do capital humano* não parece ter sido incorporada de modo geral nas cooperativas cafeeiras. Um dos gestores, com 34 anos de trabalho na cooperativa, explicou o porquê de não avaliarem o *desempenho* como se faz nas empresas de capital, e, inclusive, mencionou que rejeita o uso de versões adaptadas existentes em algumas organizações do terceiro setor.

*O gerente acredita que a avaliação que precisaríamos fazer, tem de ser muito exata, muito definitiva para poder falar para alguém: você é o empregado do mês... e todos vocês não são, é um processo muito sensível, tem de se ter muito cuidado porque poderia dar-se o prêmio para alguém que não... porque são muitas variáveis, a questão é, como ser justo? (ENTREVISTAS, 2019, Gerente de negócio).*

Os critérios, como pode se perceber, estão embasados em uma preocupação pelas pessoas, um cuidado com os trabalhadores e com o coletivo, uma inquietação por ser justo. A distribuição equitativa do reconhecimento e um olhar complexo da realidade e dos processos pessoais e coletivos são os fundamentos da escolha.

Portanto, no que tange aos dois primeiros aspectos com os quais analiso a dignidade dos trabalhadores nas cooperativas – ser dono de seu tempo e contar com as condições necessárias para desenvolver suas funções –, o trabalho cooperativo não enfrenta barreiras promovidas pela felicidade instrumental. As cooperativas estão funcionando neste sentido, em favor da vida. Note-se que tais aspectos estão relacionados diretamente com as *práticas pessoais* e *organizacionais*, sendo os níveis cujas pontuações se concentram na apropriação baixa e intermediária.

Por outro lado, os dados iluminam o poder que as organizações têm, por intermediação da comunicação organizacional, enquanto possibilidade real de operar sobre aquelas ações corriqueiras atreladas à felicidade instrumental. Lembremos da dependência existente (e estatisticamente significativa) entre a execução de *práticas pessoais* e a cooperativa na qual se trabalha.

O terceiro fator para pensar a dignidade da pessoa trabalhadora são a exigência de aprimoramento e a demanda de resiliência; estas apenas aparecem nos dados (alcançando dois terços). Neste ponto, parece que as organizações cooperativas precisam se atentar para não acabar cedendo às pressões das políticas de desenvolvimento do *capital humano*.

Primero, pela obviedade, o humano não é capital, e, especialmente, por todas as implicações doentias do sempre mais, sempre melhor, nunca suficiente. Não que procurar evoluir – para colocá-lo em termos darwinianos – seja um equívoco em si mesmo, o desacerto está na intensidade da gestão e das suas consequências, no contrassenso de uma demanda de perfeição, na impossibilidade de atingi-la.

A cultura do *self-made man* está associada com a ansiedade e o estresse, chegamos inclusive a nomear a síndrome de *burnout*; o excesso de demandas está nos queimando. Este parece ser um bom momento organizacional para se atentar sobre esses alarmes cuja presença apenas desponta nos dados, o fogo nas cooperativas é hoje, apenas, fumaça inicial.

Atentar-se para esses alarmes, dizia, é ter em mente a dimensão segundo a qual as emoções são humanas e humanizadoras (MILLER, 1987; NUSSBAUM, 2006), e têm a ver com a extensão de nós mesmos e do mundo sobre a qual não temos controle (NUSSBAUM, 2006). A demanda de ser feliz pretende obturar o erro da natureza humana, nesse ponto concordo com Locke (apud MCMAHON, 2007) na afirmação de que nessa possibilidade, na liberdade de errar, está envolvida nada mais nada menos que a nossa dignidade<sup>174</sup>.

Afirmando que se preocupar com a saúde das pessoas trabalhadoras deve ser uma marca distintiva desse trabalho cooperativo, precisamos refletir sobre os *efeitos* da felicidade instrumental.

A pesquisa é especialmente uma pergunta e toda pesquisadora e pesquisador, quando começa sua indagação, tem algumas respostas potenciais em mente, formalmente chamadas de hipóteses. Os dados sobre efeitos ultrapassaram todas as minhas hipóteses. Especialmente porque imaginei que os níveis de estresse e ansiedade característicos da vida urbana não teriam atingido a semi-ruralidade ou a ruralidade costarriquenha.

Chegados neste ponto da análise uma das perguntas cabíveis é: por que ou como o fato de a metade dos trabalhadores estar estressada, 20% terem desenvolvido uma enfermidade física produto desse estresse laboral e, a mesma porcentagem estar ansiosa, é um empecilho ao trabalho cooperativo?

O primeiro que aparece é um paradoxo ou pelo menos uma contradição: como se pode ter uma elevada autoestima, estar tão altamente realizado, motivado e sentir-se amplamente preparado para os desafios do trabalho, pertencendo à organização e ao mesmo tempo ter esses

---

<sup>174</sup> Já em 2014 Vaz refletia sobre a relação entre o conceito de vítima e a subjetividade contemporânea resiliente, sendo essa nova vítima (pedida para e) reconhecida enquanto capaz de enfrentar e superar o sofrimento, transformando-se em uma vítima ativa, quase heroica.

padrões de estresse e ansiedade? E paralelamente ser o trabalho a principal causa desse estresse e dessa ansiedade?

Segundo a apropriação que faço da teoria estudada, são essas demandas e, em especial, sua complexa e contraditória articulação que constituem um coquetel *molotov*. Particularmente, quando o copo desse liquidificador é a responsabilidade individual e suas hélices as políticas da meritocracia.

Um indivíduo estressado e ansioso é um indivíduo frágil, essa fragilização dos indivíduos também explica a fragilização dos vínculos e vice-versa. Como pode se criar coletivamente para o comum a partir do estresse? Quiçá, uma parte da desconfiança nas equipes possa ser explicada nessa aflição e na fragilização derivada dela.

Interpreto os dados de estresse e ansiedade como uma falha de um sistema social e organizacional que, longe de cuidar a vida dos trabalhadores, produz vulnerabilidade patologizando eventos que necessariamente fazem parte da vida corriqueira (VAZ, 2010), a pessoa colabora nessa tarefa incorporando os discursos hegemônicos do trabalhador feliz e autorrealizado, produzindo a violência a partir do interior do sistema (HAN, 2017).

Como comentado a partir da informação coletada nas entrevistas, os gerentes, gestoras e gestores estão executando *práticas pessoais* alinhadas à felicidade instrumental. Parecem ser esses corpos dos gestores e gestoras aqueles que estão sofrendo com a lógica perversa de ser objeto da confiança produtivista. Sem dúvida são esses profissionais os que carregam os maiores danos na sua saúde emocional, como observado na relação entre nível de instrução e *efeito alto*.

A capacidade de ressignificar discursos e práticas tem sido uma estratégia ampla e inteligentemente usada pelo capitalismo. Como Paulo Vaz tem nos ensinado, a explicação que aparece como óbvia, precisamente por ser natural e simplória, precisa ser superada; assim, não se trata só da concorrência, a cooperação também pode ser usada no clássico intuito produtivista. Nas palavras de Cicilia Peruzzo, “Outra nuance da cooperação é o aumento da força produtiva através de estímulo de cunho psicológico [...] na maioria dos trabalhos produtivos (a cooperação), provoca emulação entre os participantes, animando-os e estimulando-os, o que aumenta a capacidade de realização de cada um” (2016, p. 65).

Estamos diante de uma ambiguidade, a lógica produtivista acaba gerindo as práticas de pessoas que trabalham pelo bem-comum, para a comunidade.

Ainda que suas motivações provenham da filosofia cooperativa e do interesse por velar pelo bem-estar comunitário, com consciência da função social da organização, *o fim não*

*justifica os meios*. Isto é, figura e forma têm de ser atendidas para seguir a premissa do cuidado com a saúde dos trabalhadores. Cuidado que discorda da vigilância preventiva, da patologização da vida corriqueira e da lógica do *fator de risco*, muito pelo contrário, distanciando-se desses postulados, entende a amplitude da vida, seus tempos, processos e ritmos, fora da racionalidade do custo-benefício e da mercantilização da existência.

Respeitar a dignidade da pessoa trabalhadora tem a ver com lembrar que sua vida pulsa diferentemente de uma máquina, os tempos da vida não são esses ritmos desenfreados. A vida é demorada, com suas pausas, com subidas e descidas, dores e alegrias, lutos e nascimentos. A vida é também dúvida, vazio, morte e, portanto, como sugere Agamben, é preciso encontrar o escatológico no acontecer de cada coisa, sem mais, “o ter-lugar de qualquer coisa é o transcendente puro” (AGAMBEN apud TARIZZO, 2007, p. 57). A busca individual pela realização e felicidade permanentes, tem como preço a negação da vida.

Como diz Salgado (2016, p. 35), a nossa é “uma cultura indisposta com a demora”; demora que, precisamente, segundo Vincent de Gaulejac (2017, p. 281), é intrínseca aos processos grupais, à criação em comum, que podem apenas ser realizados com tempo. Pensemos agora nesse trabalhar em equipe.

### 6.1.2 *Trabalhar em equipe*

Todo carinho é signo de insuficiência;  
 se não tiver cada um de nós  
 necessidade dos outros,  
 não pensaria jamais em se unir com eles.  
 Assim, da nossa doença mesma,  
 nasce a nossa frágil alegria.  
 Não acredito que aquele que nada ama,  
 possa ser feliz.  
 (Jean-Jacques Rousseau,  
 Emile, Libro IV)<sup>175</sup>

A conexão entre a dignidade humana e o trabalho em equipe jaz no fato de que o segundo pode acontecer apenas sob a garantia da primeira.

Concordo com a premissa que Dardot e Laval (2015, p. 100) interpretam como constitutiva do socialismo: “só a coparticipação na decisão, produz uma coobrigação na

---

<sup>175</sup> Trad. esp.: Jean-Jacques Rousseau. *Emilio o la educación*. Buenos Aires, El Ateneo, 1959. p. 305-306.

execução da decisão”. Aderir a essa ideia me parece quase natural, porque as cooperativas têm seus antecedentes nesse modelo socioeconômico. E ainda porque sou filha de uma época em que o Estado de Bem-Estar estabeleceu e promoveu níveis básicos de acesso a saúde, educação e fortuna para uma classe média majoritária, que participava amplamente na gestão local dos recursos.

Porém, a participação dos trabalhadores na vida organizacional, de modo geral, como argumenta Peruzzo (2011), tem sido distorcida pelos fins capitalistas. A promoção superficial do trabalho em grupos com inúmeras técnicas para sua gestão e aperfeiçoamento embasa-se na promoção do sujeito individual e suas capacidades de observação, autoadministração e realização; a força-tarefa se obtém, simplesmente, juntando-se uns aos outros.

Estudos anteriores no setor cooperativo cunharam as dificuldades que o modelo enfrenta em termos da participação<sup>176</sup>. Araya (2016) identificou para as 17 cooperativas costarriquenhas do setor de café que a participação era escassa, majoritariamente nula ou passiva; tendo, por sua vez, nessa pesquisa com os cooperados, uma relação estatisticamente significativa com a suficiência da informação, quer dizer, quanto maior a informação, maior a participação dos cooperados.

Complementando a premissa de Dardot e Laval, Roseli Caldart (1994, p. 10) assegura que: “Participar é sobretudo ajudar a tomar decisões”<sup>177</sup>, “ajudar” precisa da relação com os outros, mais especialmente e de modo mais abrangente, de um vínculo de confiança e cuidado com os outros. Para o professor Márcio Simeone (HENRIQUES; OLIVEIRA; LIMA, 2020, p. 8), a própria relevância de estudar os discursos organizacionais – entendendo que tais são tarefas das Relações Públicas e da Comunicação Organizacional – tem a ver com essa conexão entre os atores, com a promessa de um vínculo, *de uma nova forma de contrato social* na vida organizacional. Assim, pressuponho a confiança como condição para o trabalho cooperativo acontecer.

As decisões nas organizações são tomadas no momento do planejamento, por isso Caldart afirma que ali está a chave da cooperação, do fazer colaborativo e democrático que assume a existência das tensões do poder:

Onde não há planejamento não tem cooperação. Onde o planejamento está concentrado em poucas cabeças (acontece “de cima para baixo”), não há

---

<sup>176</sup> Reflexões presentes nas pesquisas de Adoración Mozas (2000; 2002). Lambert, Brot, Domingo y Loma-Ossorio, López e Pino apud Mozas, 2002. Também em Antonio Ciruela (2006); Aramburu e Zarandón (2010).

<sup>177</sup> As futuras pesquisas podem indagar se as gestoras e gestores foram pegos pelo canto da sereia da tomada de decisões.

democracia. A gestão democrática implica em planejamento coletivo [...] Democracia tutelada não é democracia. O exercício democrático supõe a transparência nas relações de poder (CALDART, 1994, p. 14-15).

Desse modo, pressuponho que o trabalho em equipe requer participação. Ao mesmo tempo o capitalismo distorce os fins dessa participação, a qual, por sua vez, supõe o reconhecimento da alteridade. O momento do planejamento (quando as decisões são tomadas) tem um papel central pelas consequências políticas envolvidas, no sentido tanto de exercício de poder quanto de negociação coletiva que precisa ser feita para poder se enquadrar como prática democrática. Partindo desses pressupostos, o trabalho em equipe arrosta uma série de dificuldades, segundo a presença e a normalização da *felicidade instrumental* no discurso dos trabalhadores.

Refletimos anteriormente sobre a negação da vulnerabilidade que, na procura de obturar o erro, lesiona a dignidade da pessoa trabalhadora. Permito-me, agora, adicionar novas análises em relação a essa negação. Ao tentarmos apagar a própria vulnerabilidade, paradoxalmente, a potencializamos, por um lado, porque, podemos explicar com Nietzsche ou Freud o retorno do reprimido, esta voltará sempre e poderia ser que, como na panela de pressão, vai voltar com mais força.

Por outro lado, porque, afirmando o trabalho como divertimento e sem ferramentas para lidar com a dor nem a tristeza, na procura de viver na satisfação, será preciso a evasão, subterfugindo da reflexão crítica, especialmente autocrítica – obtendo, como vimos, sujeitos para os quais a última escolha é conhecer as próprias limitações.

Mas não aparece apenas a dificuldade de se lidar com a autocrítica, também resulta difícil aceitar e assumir as críticas alheias, que podem ser vividas como im procedentes ou como ameaças. Ocultando nossa fragilidade, fazemo-nos mais fracos, como podemos interpretar a partir dos dados sobre o manejo das críticas ou lembrando os efeitos na saúde física e emocional dos trabalhadores e trabalhadoras, muito maiores do que minha capacidade hipotética antecipou, esses dados evidenciam também outro nível dessa vulnerabilidade; não tem corpo, nem psique, nem laço social que aguento.

Sem consciência, nem aceitação da vulnerabilidade, ao ficar na procura evasiva do prazer, parece muito difícil criar caminhos a serem percorridos incorporando as misérias humanas ao trabalho cooperativo, tendo paciência<sup>178</sup> com a própria humanidade e com a alheia.

---

<sup>178</sup> Lembrando que etimologicamente “paciência” provém do latim *patientia* que quer dizer “virtude que consiste em suportar os dissabores e as infelicidades; resignação”; “capacidade de persistir numa atividade difícil, suportando incômodos e dificuldades; constância, perseverança”; “calma para esperar o que tarda”. Disponível

A partir desta última afirmação aparecem questionamentos tais quais: se a pessoa trabalhadora não pode confrontar a própria imperfeição, como encarar a alheia? Se mal se suporta a dor da própria vida, como sentir empatia ou solidariedade, por exemplo, pela dor alheia? Dito de uma maneira mais abrangente: que tipo de laço social é possível entre seres individualistas, que acreditam na sua autonomia e na sua autogestão da felicidade e das limitações? Que tipo de trabalho em equipe pode ser feito por pessoas que acreditam na conquista individual de uma felicidade permanente? Marta Nussbaum nos oferece uma resposta (2006, p. 20, tradução nossa):

Nossa insegurança é inseparável de nossa sociabilidade e também da nossa propensão aos vínculos emocionais; se acreditamos ser como deuses autossuficientes, não entendemos os vínculos que nos atrelam aos nossos congêneres. E essa falta de compreensão não é inocente, gera uma perversão danosa do social.

Isto posto, resulta bastante racional afirmar que a infelicidade é tão humana e natural quanto necessária para a criação em coletivo. Os deuses criam o mundo sozinhos, ou brincam com ele.

Toda criança precisa de algum nível de frustração e de limites para não se converter em um déspota ou, pior, em um sádico ou sociopata; em uma proporção similar, argumento, todo adulto saudável necessita viver também sob o *princípio de realidade*. Segundo o qual a vida não tem como ser sempre um jardim de rosas perfumadas e perfeitas, mesmo porque, se for, toda rosa tem espinhos<sup>179</sup>.

Seja imputado “à nossa natureza espiritualmente decaída, ao caráter essencialmente instável e antagonico de nossos desejos, à irremediável precariedade da nossa constituição psíquica e física ou aos efeitos degenerativos da civilização sobre a moral e a subjetividade” (FREIRE FILHO, 2010, p. 51), parece possível alegar que a humana existência sempre teve, tem e terá infelicidade.

Quiçá, justamente por isso, a intenção de maximizar o prazer e minimizar a dor, bandeira de batalha já nos tempos do Iluminismo e discussão constitutiva da psicanálise, tem adquirido hoje uma intensidade que procura anular, apagar qualquer rastro das humanas amarguras na

---

em: <https://ciberduvidas.iscte-iul.pt/consultorio/perguntas/a-classe-e-as-subclasses-da-palavra-paciencia/20643>. Acesso em: 10 jan. 2021.

<sup>179</sup> Frase da canção: Una rosa es una rosa, de Mecano, grupo musical espanhol. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=dv958EeZXHc>. Acesso em: 15 jun. 2019.

procura dessa felicidade permanente. Para Freud, pelo contrário, a felicidade era um fenômeno episódico, momentânea e circunscrita à margem do possível.

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

Minha compreensão neste ponto aceita a filosofia aristotélica do *justo meio*, colocando-me do lado dos românticos, que afirmam o sofrimento como natural à condição humana, inclusive como necessário para educar o ser, para tornar os humanos mais completos. Fixo assim minha compreensão na metade do caminho entre os iluministas – a dor deve ser banida do mundo – e a lógica cristã – o sofrimento é o caminho para a felicidade.

Afirmar nesta tese, apropriando as reflexões dos autores estudados, que as emoções são uma construção social, cultural e política que dizem respeito às particularidades de seu tempo e devem ser lidas e pensadas a partir do contexto e seus antecedentes. Afirmar também que as emoções são educadas e educáveis. É possível concluir que as emoções cumprem também funções sociais e têm sido usadas historicamente para provocar atitudes, comportamentos e reações, incluindo violências dos mais diversos tipos. Uma função social das emoções é sua potencialidade da criação (ou ruptura) do laço social.

Nessa linha argumentativa, David Le Breton (2009, p. 118) afirma a emoção como indicada pelo grupo; grupo que concede certo grau de importância a alguns fatos. Podemos entender como a *felicidade instrumental*, presente especialmente no discurso dos trabalhadores e trabalhadoras, ao enfatizar uns indivíduos autênticos e autorrealizados<sup>180</sup>, impõe sérias restrições ao estabelecimento da confiança, tão necessária para criar ambientes laborais mais humanos quanto para trabalhar pragmaticamente em equipes. Lembrando que apenas um terço (31%) confia nas equipes.

Essa complexa articulação de fatores que condizem com a construção discursiva de uma subjetividade individualista constitui um impedimento potente ao trabalho cooperativo. Dito nas palavras de Vincent de Gaulejac (2017, p. 54): “O gerenciamento liberal e a ‘gestão dos recursos humanos’ produzem uma individualização das relações salariais, neutralizam as reivindicações coletivas e enfraquecem as solidariedades concretas”.

---

<sup>180</sup> Segundo os dados, seriam os trabalhadores supinamente preparados e ganhadores, com uma alta valorização de si mesmos, realizados integralmente no trabalho, que acreditam que a felicidade está disponível para todos por igual, assumindo-se como os principais responsáveis pela satisfação e motivação laborais.

Afirmo que a invalidação sistemática do coletivo tem a ver com várias maneiras de enxergar a vida, incluídas, articuladas e potencializadas pela *felicidade instrumental*: o narcisismo, a concorrência, o egoísmo, a desconfiança (vinculadas todas com o individualismo), o fechamento do futuro (a morte das utopias), a eficácia e a eficiência como funções e especialmente como expectativas inatingíveis.

Esta responsabilidade que a contemporaneidade cobra do indivíduo pela sua felicidade, pelo seu sucesso, como consequência de sua vontade, empenho e desempenho, em atenção a seu aprimoramento permanente, na medida em que desfavorece o trabalho em equipe, ficando no âmbito das relações superficiais sem promover a criação de vínculos, que requerem, como dizemos, tempo e esforço, tudo isso limita amplamente as possibilidades de criar e até enxergar o coletivo como uma dimensão do possível.

Se, como explicado por Vaz e Portugal (2013), a contemporaneidade afirmou a autenticidade do sujeito individual e a consecução de seus desejos, aceitos como a livre rebeldia das imposições coletivas e sociais, ser eu é não fazer o que a sociedade manda e espera de mim. O sentido cooperativo propõe, pelo contrário, precisamente a atenção privilegiada às necessidades, requerimentos e preferências coletivas e sociais, ser eu é fazer com outros (e como veremos na seção a seguir para outros) ou, minimamente, tendo em consideração os outros no meu fazer.

Como afirma Bauman (1998, p. 34), presenciamos: “O desvio do projeto da comunidade como defensora do direito universal à vida decente e dignificada para o da promoção do mercado como garantia suficiente da universal oportunidade de auto-enriquecimento”.

Concordando com essa dignificação, o sociólogo clínico francês enfatiza que o desenvolvimento das empresas apenas tem sentido se estiver a serviço da vida humana cuja finalidade não é senão “fazer sociedade”, “produzir ligação social” (GAULEJAC, 2017, p. 80). De minha parte, afirmo que essa ligação social, a possibilidade de criar vínculos, está dialeticamente relacionada com a confiança e a lealdade e, nenhuma delas pode acontecer sob a lógica contemporânea do desencontro.

É preciso criar e recriar ativamente espaços de encontro. Proponho os rituais como caminho. Como explicou um dos gestores comentando uma experiência de jogos de futebol entre os trabalhadores do mercado, o que acontecia a partir dessa prática era que iam se conhecendo, “os gestores os vemos como pessoas e não como trabalhadores, é útil para se conhecer para criar confiança” (ENTREVISTAS, 2019, Administrador). A afirmação é muito potente, como argumenta Rojas (2009) em relação à *economia da felicidade*, um dos problemas

do capitalismo é esquecer o cidadão confundindo-o com o consumidor; misturando a metáfora de Rojas e do Gerente de negócio, um dos problemas das organizações é esquecer a pessoa confundindo-a com o trabalhador. A categoria de trabalhador deve ser subordinada à categoria pessoa.

Segundo Randall Collins<sup>181</sup> (2004 apud PELÁEZ, 2020, p. 66) o ritual é um mecanismo de enfoque mútuo de atenção e de emoção, nele se produz uma realidade temporariamente compartilhada. O que o autor chama de *cadeias rituais de interação* resultam em emoções como a solidariedade, a confiança e em símbolos de pertencimento.

Sabendo pelas entrevistas com as gestoras de RH que algumas seções das cooperativas têm criado esses tipos de rituais que expressam uma certa camaradagem – por exemplo, na área de beneficiamento de uma das cooperativas foi referido um código de comportamento baseado nas brincadeiras, algumas delas percebidas como grossas pela sensibilidade de outras áreas, “mas entre eles, eles aguentam, já lidam com esse jeito” –, perguntei-me se a cooperativa ou os grupos específicos de trabalhadores que têm criado esses rituais explicam os dados de pertencimento e cooperação (altos) e de confiança na equipe para a porcentagem que assim a referiu (que são menores).

Indo agora em sentido contrário ao terceiro, e último, objetivo específico, os dados das *práticas pessoais* cunham algumas potencialidades para o trabalho cooperativo. A maioria dos trabalhadores declarou encontrar nos colegas cooperação e alocar o coletivo – as equipes – no cerne da preocupação organizacional – tanto quanto o feito da metade esperar por indicações. Assim sendo, temos práticas de colaboração e deferência acontecendo nas organizações estudadas. No discurso, o principal responsável tanto por atingir as metas quanto por conquistar o sucesso organizacional é também o coletivo; mesmo que a motivação e a satisfação laboral ocupem a segunda escolha mais votada.

O trabalho em equipe se faz com uma motivação, com um objetivo amplo. O fazer junto ultrapassa a interação e as metas individuais em função do coletivo:

*Eu tenho quase 22 anos trabalhando na cooperativa, na cooperativa a gente tem as duas, a cooperação e a concorrência. Meu papel como gestor, no que tange ao trabalho em equipe, está muito esclarecido para mim, o que eu fizer tem de estar em função da cooperativa, mas sempre temos pessoas que trabalham pelo próprio benefício. Mas todas as conquistas que a cooperativa tem tido são pelo trabalho em equipe. (ENTREVISTAS, 2019. Administrador).*

---

<sup>181</sup> Discordo amplamente das metáforas energéticas, da perspectiva orgânica, tanto quanto da definição de algumas emoções como negativas, que o autor emprega.

Reflitamos agora a respeito desse fazer junto para o comum.

### 6.1.3 Ação coletiva objetivando o bem-comum

Se articulamos três ideias: uma que afirma que toda ação coletiva tem uma função política, no amplo sentido do termo; outra que, em decorrência da primeira, entende o acréscimo do individualismo como uma estratégia de despolitização dos coletivos; e uma terceira que qualifica a ação coletiva na semântica do individualismo<sup>182</sup>; compreenderemos as queixas dos gestores que, tendo trabalhado por décadas nas cooperativas, não entendem o que eles próprios conceituam como inconsciência dos novos empregados.

*Trabalhar em equipe é difícil, e para mim, faz parte do problema que não tenhamos formação em cooperativismo. Temos quase 50 anos de ter o mercado, eu tento criar consciência da importância do mercado, do valor da cooperativa, conto para eles [faz referência aos empregados jovens] o que temos feito, o que temos construído, a gente não trabalha para fazer rica uma família, trabalhamos para uma boa proporção da comunidade, trabalhamos para os cooperados, o que faz falta é que as pessoas tenham consciência disso... se tem de trabalhar com amor. (ENTREVISTAS, 2019. Gerente de negócio).*

Como comentei anteriormente, o *dizer* não tem o mesmo efeito do que o *fazer*, essas duas gerações de trabalhadores têm tido uma experiência diferente da organização. Os trabalhadores com mais anos de serviço na cooperativa têm *feito*, encontrando sentido no dar. Participando ativamente das consequências de seu trabalho e da função social e econômica da cooperativa na comunidade e na vida dos cooperados, têm até colhido também frutos dessas ações na sua vida pessoal e profissional.

A ação dos “antigos” enquanto ação solidária, ao ser ação coletiva, está repleta de sentido, tenha-se ou não consciência da dimensão política envolvida. O valor, a importância, desse afazer está marcado tanto pelo coletivo que faz (“temos feito”, “temos construído”, “trabalhamos para”) quanto pela valorização do comum entanto objeto dessa ação (“a comunidade”, “os cooperados”).

Os mais novos não viveram os tempos da bonança, e também não têm essa experiência de dar, apenas escutam sobre ela (“eu conto para eles”), ouvem a respeito do que a cooperativa

---

<sup>182</sup> Nas palavras de Freire Filho (2010a, p. 2), essa última enaltece práticas como a generosidade e a gentileza, ressignificando-as como recompensas íntimas desfrutáveis pelo benfeitor.

fez, do seu valor histórico. Seguramente também não têm a experiência de receber: cinco anos ou menos é muito pouco para criar carreira profissional.

Parece que os mais novos não têm com o trabalho uma relação de identidade, em nenhum dos dois sentidos: *a)* não se identificam com aquilo que fazem; e *b)* não encontram referências para o ser a partir do trabalho. Se fazer-fazendo, ou ao fazer-ser, está fora da sua vivência; são apenas contos que ouvem contar.

Tendo as noções, já comentadas, a respeito das mudanças que aconteceram nas últimas décadas nos âmbitos cultural e subjetivo, pergunto-me: O que mudou nas práticas organizacionais para explicar essa diferença na relação identitária com o trabalho? Por que tem de ser narrada? Esclarecem os poucos anos de trabalho na cooperativa – da maioria dos trabalhadores – essa carência? Sem dúvida novas pesquisas precisam ser feitas.

De certo, as entrevistas com os gerentes colocam em evidência que as gerações antigas têm uma relação afetiva qualitativamente diferente com o trabalho cooperativo, com a maneira pela qual esse trabalho se executa: “com amor”!

Nesse sentido, é absolutamente condizente com os princípios do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST) no Brasil. O MST entende também o trabalho como um lugar de amor. É preciso, segundo eles, apreender que o trabalho deve gerar riqueza para melhorar a vida de todos com dignidade e com muita alegria de viver, sendo um trabalho *socialmente útil* (CALDART, 1994, p. 10).

O MST no Brasil tem uma vasta história de lutas e resistência popular contra a propriedade privada da terra: reivindicações e conquistas, experiências pioneiras no campo da educação, da comunicação, da produção agrícola e literária, de teoria e especialmente de práticas emancipatórias. Assim como inúmeras perdas, incluídas vidas humanas que foram extintas nas lutas pela democratização da terra e da sociedade, em um país com uma das maiores concentrações de terras do mundo e também com os maiores latifúndios<sup>183</sup>.

As cooperativas de café na Costa Rica tiveram na sua origem um papel fundamental, primeiro na democratização da propriedade da terra e, depois, na distribuição do acesso aos equipamentos para a industrialização do café. As lavouras são majoritariamente pequenas e medianas propriedades familiares.

Nos últimos anos, empresas exportadoras transnacionais que apareceram na paisagem comercial costarrriquenha, vêm comprando essas terras (PETERS; TORRES apud SAMPER,

---

<sup>183</sup> A informação sobre MST está disponível em: <https://mst.org.br>. Acesso em: 15 dez, 2020.

2010, p. 83)<sup>184</sup>. Processo que, com o crescimento dos centros urbanos, está acompanhado pela transformação de extensos cafezais em grandes condomínios. Isto tem sérias implicações na soberania alimentar do país, na agricultura (que há décadas foi o principal ingresso da nação e hoje é apenas o terceiro em importância, atrás do turismo e dos serviços) e na vida dos camponeses e suas famílias.

Muitos dos assentamentos do MST no Brasil se organizaram historicamente a partir de cooperativas, porque o movimento e as cooperativas têm princípios éticos comuns. Concordam em que o sentido cooperativo deve ser ensinado e parece que uma parte desse processo de ensino se enraíza na história local, no papel que a cooperativa tem tido no desenvolvimento regional. Como a comunicação comunitária tem afirmado em seus pressupostos e práticas, o vínculo entre a organização e a comunidade pode ser um vínculo identitário, trazendo uma dimensão de enraizamento<sup>185</sup>.

Para o MST a *pedagogia do trabalho* (CALDART, 1994) seria uma escola do trabalho, uma escola ligada ao mundo da vida e respondendo às necessidades reais, abalizada na participação ativa do coletivo na tomada de responsabilidade, na gestão direta da organização, na administração, tanto do fazer quanto do pensar sobre esse afazer; sob a lógica do interesse coletivo e da partilha, da cooperação e da democracia.

A fecunda reflexão produzida pelo MST entende que uma função do trabalho é precisamente seu papel instrutivo, educando exatamente para ser coletivo, para criar coletivo. “O trabalho se torna mais amplamente educativo, na perspectiva do tipo de sociedade que queremos construir, quando ele consegue mexer com um maior número de dimensões do ser humano, todas no sentido de gerar SUJEITOS SOCIAIS.” (CALDART 1994, p. 7).

O sentido do coletivo apareceu reiteradamente no discurso das trabalhadoras e trabalhadores entrevistados, muitos falaram em encontrar o sentido do trabalho, a sua felicidade, no fato de ter consciência da importância da organização e de seu objetivo central. O discurso ponderava diferentes alcances: no nível dos cooperados – “eu sirvo a 1.500 famílias”, “eu sei que meu trabalho faz parte do fato de que os filhos dos camponeses vão conseguir ir para a escola, para o colégio, para a faculdade”; na dimensão histórica – “A cooperativa tem sido parte do desenvolvimento dessa região, é uma organização importante para a comunidade”; ou, inclusive, na premissa do modelo organizacional – “meu trabalho não

---

<sup>184</sup> Segundo Mario Samper (2010, p. 82, tradução nossa), há 15 anos essas empresas transnacionais já processavam, aproximadamente, 40% da produção cafeeira costarriquenha.

<sup>185</sup> Quando falo em comunidade e identidade estou me distanciando de duas ideias: uma propriedade coletivamente tida ou administrada e da aceção de identidade que diz respeito ao idêntico; e me aproximando da noção de ética que sustenta modos de pensar, fazer e estar no mundo.

serve para fazer uma família ou um grupo de famílias ainda mais rico, meu trabalho serve para a repartição da fortuna” (ENTREVISTAS, 2019).

Trabalhar para o coletivo também está ligado ao debate dos temas estruturais, ou pelo menos, de alguma maneira, a pobreza e as desigualdades transparecem nas afirmações dos trabalhadores mais antigos.

No reino do indivíduo todo-poderoso e autônomo, como afirmam Vaz (2010) e Gaulejac (2017), as questões da desigualdade e da exploração não estão mais no coração do debate político. As energias antes voltadas para a transformação das condições estruturais, parecem estar hoje colocadas na adaptação. Não por acaso, ambos os pesquisadores concordam também na desvalorização hegemônica da *coisa pública* e preocupam-se pelo descrédito que atinge a política, a democracia e o Estado.

Mas voltemos ao criar coletivamente para o comum como meta do trabalho cooperativo. Roseli Caldart (1994, p. 7) estabelece três requisitos para o trabalho ser plenamente educativo, segundo a autora os trabalhadores precisam: *a*) se apropriar dos resultados do trabalho; *b*) fazer uma gestão democrática dos processos de trabalho (o que acima descrevi como participação); e *c*) ter consciência daquilo que se faz, para que e para quem se faz. Este último item reflete o objetivo final do trabalho, argumento que essa meta é a criação de comunidade e a atenção as suas necessidades prioritárias. Argumento, ademais, que esse alvo aparece com força no discurso dos trabalhadores entrevistados.

O comprometimento que os gestores e gerentes estranham nos trabalhadores mais novos, naqueles para quem contam a história e o valor da cooperativa; assim como as próprias práticas desses gerentes de levar trabalho para casa e ficar ruminando soluções para os problemas organizacionais, não dizem respeito da produção em si mesma, não é um discurso em favor da eficácia ou da eficiência; fala, pelo contrário, de uma consciência da comunidade para a qual seu trabalho serve. Nos termos de Caldart (1994), seria o para quem se faz.

A Comunidade como conceito e especialmente como *experiência* vai na contramão da subjetividade contemporânea. “A comunidade equivale a uma experiência de limitação da subjetividade individual [...] É de fato a ruptura da identidade subjetiva [...] a condição da comunidade.” (ESPOSITO apud TARIZZO, 2007, p. 47).

Assim sendo, falar em comunidade, coletivo, comum, faz sentido na medida em que, se ouvimos as elucidações de Esposito (2007), comunidade teria mais a ver com o outro, o “fora”, do que com o interior e próprio; colocando-se assim em confronto com o excesso de subjetivismo, egocentrismo, individualismo e personalismo criticados ao longo destas linhas.

Não por acaso, crise em grego antigo – *Krisein* – quer dizer separação (MARQUES; MARTINO, 2020, p. 22).

Como explicado ao longo desta tese, uma das minhas preocupações políticas e pessoais mais impreteríveis<sup>186</sup> tem relação com as condições de subsistência que o coletivo, o comum e a solidariedade têm nas nossas sociedades ocidentalizadas. Pontualmente, minha inquietação diz respeito a: *como* e até *quando* elas podem resistir nas práticas cooperativas, perante tantas condições desfavoráveis. Perante os discursos e as práticas que afirmam a subjetividade neoliberal.

Formas do comum e da solidariedade têm sido práticas de resistência historicamente. Temos milhares de exemplos na ruralidade, nos bairros e nas comunidades latino-americanas. Como a pandemia pelo COVID-19 escancarou ao longo de 2020 e nos meses que encetamos deste 2021, muitas iniciativas que já existiam se fortaleceram e novas nasceram, porém, algumas dessas práticas podem se tornar desumanas, seja porque enxugam os enxugados, quando se divide a miséria, seja porque aliviam a culpa dos privilegiados, conhecida na tradição cristã como caridade. Em última instância, porque essas experiências têm poucas possibilidades de abordar as desigualdades estruturais e a pobreza geradas pela lógica capitalista de consumo e destruição, e, ainda assim, com imensa criatividade e esforços hercúleos, têm poucas chances de objetivar mudanças profundas diante das máquinas poderosas da necropolítica (MBEMBE, 2018).

No entanto, sem romantizar uma essência<sup>187</sup> ou uma natureza exclusivamente positiva desse comum, parecem ser essas formas de união e solidariedade as protetoras da vida e da dignidade humana, encarnando, portanto, um papel e uma luta não apenas hercúlea como também indispensável.

De tal modo, a proposta desta tese, após uma revisão dos alcances da felicidade instrumental nos discursos, práticas e efeitos na vida dos trabalhadores, é uma procura do *comum* entendendo-o em sua relação estrutural com a comunicação, como afirma Muniz Sodré (2014), sendo uma dimensão pré-subjetiva e, especialmente, uma ética, compreendendo a existência como sendo *coexistência*. Como aponta Henriques (2012 apud PIMENTA 2020), é a partir da comunicação, de “intensas e constantes trocas comunicativas”, que as pessoas constroem o comum.

---

<sup>186</sup> Como pessoa humanista, coletivista, que acredita no futuro como possibilidade e faz fotossíntese com abraços.

<sup>187</sup> Com a ideia de essência discordam tanto Sodré (2017) quanto Espósito (2007) e Gimenez (1984); no último caso falando do *povo* como sujeito central da comunicação comunitária.

Ética que nas cooperativas tem objetivado a distribuição dos bens, priorizando o bem-estar coletivo, a repartição da riqueza. Ética que me parece, precisa nas cooperativas cafeeiras costarriquenhas, uma reflexão mais abertamente política<sup>188</sup>. Tendo uma reflexão crítica e aprofundada sobre as maneiras de pensar e fazer no trabalho e sobre como, para que e para quem se trabalha atualmente. Se assumindo como organizações que tem um papel na construção da realidade organizacional, local e comunitária.

A comunicação tem a tarefa hoje de criar novas aproximações, novas maneiras de enxergar e especialmente de refletir, pensar e agir sobre essa dimensão sociopolítica, nas palavras de Soares (2020, p. 14): “Reajustar as lentes de análise para nossa condição humana e para nossas capacidades criativas de articulação sociopolítica é tarefa de uma ciência atenta às transformações”.

## 6.2 A maneira de proposta

Como comentando, sabemos da importância das cooperativas cafeeiras costarriquenhas há sete ou oito décadas; na democratização da terra e, posteriormente, no acesso aos equipamentos para a industrialização, processamento e comercialização do café.

Se o estudo feito no mestrado (ARAYA, 2016) me permitiu compreender o fato histórico dos pequenos e meios produtores de café estar supeditados ao capital comercial e financeiro. Na origem da produção cafeeira essa dependência visava a aquisição dos equipamentos necessários para a industrialização do café, e depois para sua comercialização e exportação. A partir desta pesquisa passamos a compreender que, mais perto de nós no tempo, há cinquenta anos, objetivando saídas as crises dos preços do café, absurdamente comuns na história do grão – e exemplo da dependência comentada acima –, as cooperativas costarriquenhas foram criando mecanismos alternativos de sobrevivência. Estabelecendo supermercados, licoreiras, postos de gasolina, serviços de oficina mecânica, armazéns com suprimentos para produção, ferreterias e até licoreiras. Nas últimas décadas essas estratégias se complementaram com serviços turísticos como os *coffee-tours* e as cafeterias. Por paradoxal que possa parecer, as cooperativas cafeeiras costarriquenhas encontraram no consumo uma estratégia de sobrevivência.

---

<sup>188</sup> Acuña (1986), Calvo e Wachong (1998) e Samper (2001) já estranharam nas suas análises do surgimento e desenvolvimento das cooperativas cafeeiras, esse posicionamento político.

O capitalismo é um polvo rápido que encontra as maneiras de se reinventar, como aquele bichinho marinho muda de cor, se camufla, faz nascer braços e tentáculos onde os antigos foram rasgados e encontra fissuras para se inserir.

As cooperativas em estudo lidam com a tensão organizacional resultante da contradição entre fazer parte de um contexto capitalista e neoliberal centrado na produção e uma filosofia baseada no bem-comum, entre gerar riqueza e sua distribuição solidária, entre serem organizações inseridas no mercado e serem fiéis à sua ética humanista.

Devemos considerar que o modelo está hoje triplamente ameaçado: *a)* pela concorrência<sup>189</sup>; lembremos que no quadriênio 2017-2019, os dois setores de atividade econômica nos quais participam as cooperativas (agro e comércio), diminuíram sua participação no mercado de trabalho. *b)* Pelas históricas e as novas crises do café; e *c)* pelas práticas culturais hegemônicas.

Diante dessas tensões as cooperativas resistem com consciência e coragem, seguindo a filosofia da sua forma particular de organização. Exemplos dessa resistência encontramos na decisão de não aplicar avaliações de desempenho aos trabalhadores, de oferecer condições dignas de trabalho em equipamentos, ferramentas e clima organizacional, conforme apontado.

No entanto, nas complexidades da vida organizacional, parece possível afirmar que os administradores e gestoras encarnam, notoriamente, essa tensão, uma vez que neles a lógica da felicidade instrumental está tendo um *peso* particular e significativo. Eles/as carregam a contradição entre demandas de eficiência e preocupação pelas pessoas, entre autonomia e dependência. São objeto da confiança dos trabalhadores e trabalhadoras e também de sua repulsa. Estão levando trabalho para casa (seja físico, ou no pensamento), ampliando assim a jornada e tentando o melhor investimento possível de seus *talentos*<sup>190</sup>.

Parece necessário lembrar os princípios humanistas da organização cooperativa, que no caso significa adequar o trabalho aos tempos e necessidades das pessoas trabalhadoras, especialmente dos coletivos. Humanizar o trabalho no contexto desta pesquisa, significa operar sob as limitações, contradições, imperfeições, incertezas, medos, dores; vulnerabilidades humanas em geral.

---

<sup>189</sup> A cooperativa adquiriu novos concorrentes ao ingressar em novos âmbitos de negócio. O Administrador entrevistado comentou a forte competição que enfrentam com os mercados chineses instalados na região. Mencionou que esses mercados têm a burocracia facilitada pelo Estado, sendo também avaliados mais brandamente.

<sup>190</sup> Do latim *talentum* em alusão à balança de pesagem. Igualmente usado na Grécia, onde se referia ao peso grego, àquilo que hoje seria equivalente a uma soma de dinheiro; sendo uma moeda ática. Disponível em: <https://dicionario.pruberam.org/talento>. Acesso em: 28 out. 2020.

Chamo esta recomendação de *opção humanista* porque prega pela valorização do ser enquanto tal, sem presumir nenhuma essência, apenas seu presente, como belamente expresso pelo Bauman (1998, p. 45) preconizo a “liberação da formidável tarefa da autoconstrução individual, e de responsabilidade ainda mais terrível e fatigante pelos seus resultados”. O ser contemporâneo vive à espera do que pode chegar a ser, e se oferece em sacrifício permanente na sua procura, argumento que, talvez, uma interessante inversão dessa lógica seja prezar primeiro e simplesmente pelo que somos hoje. O ideal de perfeição pode tão somente nos levar à destruição, o progresso sem fim existe exclusivamente no plano da fantasia, ou da doença.

Será que podemos virar o jogo? Ao invés de adaptar o humano ao trabalho, à economia e às lógicas financeiras; poderíamos adaptá-las ao humano. Pôr o trabalho ao serviço da vida? Trabalhar com sentido cooperativo?

Sentido cooperativo, na minha construção abrange cinco aspectos, por um lado apela à emoção, por outro a ter significado, uma terceira acepção diz respeito à maneira cooperativa de entender o mundo, pensar cooperativamente e a prática correlata, um afazer que deriva dessa filosofia, fazer cooperativamente; por último, sentido na dimensão de rota, de percurso, de endereço ao qual se conduzir. Fazer coletivamente para o comum com significado e afeto.

A reflexão alcança neste ponto um nível radical. Permito-me questionar a legitimidade da empresa (FRANÇA, 2003; EHRENBEG, 2010) recolocando os termos do debate acerca do trabalho produtivo, das suas lógicas de funcionamento, das teorias que subjazem ao seu planejamento e estabelecem práticas corriqueiras específicas que, com o passar de tempo, naturalizaram-se. “É preciso que renunciemos a essa corrida louca, por um consumo sempre maior [...], a fim de evitar a destruição definitiva das condições de vida sobre a terra, mas também e principalmente para tirar a humanidade da miséria psíquica e moral” (LETOUCHE apud GAULEJAC 2017, p. 238).

As organizações no contexto tecnológico, político e socioeconômico atual; estão em condições de tomar decisões e ações com a consciência de procurar o bem-estar de seus trabalhadores e trabalhadoras; longe de todo “projeto da empresa feliz” (MATOS, 1998 apud VASCONCELOS, 2004) que objetivam o aumento da produtividade. Como observamos esse projeto que promove a eficiência e a eficácia, conseguiu se naturalizar, inclusive no discurso dos trabalhadores das cooperativas, se instaurando como pauta cultural aceita de modo generalizado.

Acredito que as cooperativas têm sido e podem seguir sendo um espaço organizacional que coloque na sua prioridade as pessoas, os coletivos, neste caso a saúde emocional e física de

seus trabalhadores e trabalhadoras. Argumento que especialmente as cooperativas, pela filosofia e seus exercícios de participação democrática, podem assumir a liderança nessa mudança. Lembremos que para Huertas (2005) o desenvolvimento de formas de gestão alternativa, é justamente uma das marcas distintivas deste modelo organizacional. Permitindo a construção de práticas contra culturais na busca de alterar as relações socialmente estabelecidas com o trabalho (com as e os colegas, com a empresa) e com a felicidade; especialmente quando, segundo Vasconcelos (2004, p. 4) por exagerado foco nos aspectos financeiros, o trabalho tem sido fonte de desprazer e infelicidade para milhões e milhões de pessoas, no mundo inteiro.

Sugerir apenas uma inversão do sentido, isto é, utilizar a comunicação como ferramenta para acionar as subjetividades dos empregados, construindo assim novas representações de felicidade que possam ir na contramão da proposta neoliberal, mas mantendo a *gestão do eu*, me é insuficiente.

Por tanto, apropriando a epistemologia e a ontologia das Relações Públicas Comunitárias e em geral da Comunicação Comunitária (trazendo de volta seu sentido político originário), a proposta é criar com os trabalhadores e com as trabalhadoras uma reflexão sobre a felicidade como compreendida hoje. Reflexão no sentido de “tomada de consciência” e de “gerar uma discussão” como expresso pelo mestre Mario Kaplúm (1985 apud PERUZZO, 2009). Pensar sobre seus múltiplos determinantes históricos, os imperativos culturais aos que adscrevemos, quanto eles nos informam e especialmente sobre como e quanto são contrários à lógica cooperativa. E a partir dessas reflexões abrir espaço para criar junto (em coletivo, em comum) novas formas de se pensar o *ser feliz no trabalho*. Trabalhando ativamente na desconstrução da lógica instrumental da felicidade. Proponho que essa reflexão tenha como centro a dignidade dos trabalhadores, dimensão tipicamente esquecida nas empresas de capital e até na pesquisa sobre *felicidade no trabalho*.

Concordo com Desirée Rabelo (2007, p. 123) quando afirma que criar comunidade pressupõe “o autoconhecimento, o encontro e o respeito do outro e a leitura crítica da realidade para a construção de propostas coletivas em prol de mudanças”. Deste modo, para materializar a opção humanista, recomendo estratégias de deseducação e reeducação que permitam pensar, analisar, identificar as maneiras que os trabalhadores e trabalhadoras tem de se relacionar com eles próprios e com os outros. Reeducação o narcísico, o egoísta, o individualista, identificando e fortalecendo ideias e práticas de cooperação e de confiança. Aproveitando a potencialidade que para esses dois princípios indicam os dados e assumindo que, nas palavras de Florestan

Fernandes “numa comunidade se procura chegar a uma “compreensão” em torno de sentimentos comuns” (KUNSCH, 2006, p. 70).

Proponho, assim, que uma reeducação da emocionalidade é necessária, no entanto, ela não pode ser feita recorrendo ao mesmo estratagema que criticamos, não pode ser outra *gestão do eu* imposta com um caderno de receitas, desde fora. O *Emotional turn* tem criado uma série de verdades em relação à vida emocional que, como estudado nesta pesquisa, tem consequências problemáticas para o psiquismo contemporâneo e suas possibilidades de relacionamento com os congêneres. Precisamos ressignificar as emoções, parar de pensá-las como primitivas (AHMED, 2015) ou negativas. Transformar a cultura terapêutica (ILLOUZ, 2011) em uma cultura coletivista, mais próxima da responsabilidade e menos da vítima, uma cultura do comum, menos do autocuidado e mais do cuidado dos outros.

Os rituais para potencializar os encontros podem ser uma via. Mas, além dos encontros, é necessário o desenvolvimento de uma série de destrezas e habilidades que são contraculturais, como a aceitação das críticas e o reconhecimento da humana vulnerabilidade, a educação para valorizar o outro, aceitando sua diferença, e, portanto, conseguindo estabelecer, minimamente, a escuta e o diálogo. Reitero, a proposta é que esses processos de reeducação sejam feitos em função e a partir das próprias reflexões, ideias e caminhos definidos pelas trabalhadoras e trabalhadores, procurando criar tanto novas maneiras de entender e conceituar o trabalhador feliz e autorrealizado, quanto ferramentas práticas para sua transformação na vida cotidiana das organizações cafeeiras.

Existem potencialidades, que podem ser aproveitadas nessa tarefa que aspira à construção de uma comunidade, como as pontuações obtidas para pertencimento e cooperação, nas palavras de Peruzzo (2009, p. 57) “A comunidade se funda em identidades, ação conjugada, reciprocidade de interesses, cooperação, sentimento de pertença, vínculos duradouros e relações estreitas entre seus membros”. Considero que as cooperativas, por sua filosofia, são um espaço propício para se refletir, criticar e desconstruir o individualismo imperante, que tem nos colocado e pode nos levar a novas catástrofes ambientais e políticas, tais como: o ressurgimento dos conservadorismos e das intolerâncias; assim comprovado na vida sociopolítica da América Latina dos últimos anos<sup>191</sup>.

A partir do referencial teórico e da experiência, parece possível afirmar que nem a autoajuda, nem as capacitações isoladas e esporádicas conseguem fazer mudanças radicais

---

<sup>191</sup> Recomendo o artigo de Antonio Ozaí da Silva de 2010 “O pensamento conservador”.

arraigadas em reflexões aprofundadas. Se o mercado tem nos incivilizado para a concorrência, por que não adotar uma reflexão-educação para a solidariedade?

Se, para Levinas, na leitura de Bauman, o âmbito macroético da responsabilidade moral do cuidado pelo outro é a justiça, para mim é a solidariedade; importar-se com o outro, pelas suas condições, necessidades, esperanças, dores e alegrias.

Ao pensar a *Gestão como doença social*, Vincent de Gaulejac (2017, p. 289) afirma, no último capítulo de seu livro, que a cura não é simples, e propõe a homeopatia como estratégia, porque é “um remédio suave, com paciência e delicadeza, cuja eficácia não é comprovada de uma vez por todas e que exige grande implicação do próprio indivíduo para produzir efeitos”. Afirmando nesta tese que a deseducação da felicidade instrumental ou, dito mais radicalmente, o ensino da infelicidade é necessário e urgente; mas que só pode ser acolhido em pequenas doses.

De alguma maneira, parece hoje muito mais saudável ressignificar a ideia de São Tomás de Aquino, aceitando uma *felicidade imperfeita*, justamente pelo fato de ser humana. Como comentado, a perfeição levada *ad infinitum* é lesiva da psique individual e danosa do laço social; porque supõe a procura de um ideal que se atualiza sempre. A aceitação da humana condição em suas características, poderia ser uma porta de entrada para reconciliar o sujeito com seu ser atual, esquecendo a potencialidade. Se os renascentistas do século XV entenderam as emoções como doenças passíveis de cura; nas primeiras décadas deste século XXI, a doença parece residir na maneira como definimos e procuramos a felicidade, e em como trabalhamos no mundo a partir dela.

Embora pondere que as emoções são educáveis (na medida em que pensamento, emoção e ação estão articuladas), atrelando-me de novo o saber da psicanálise, afirmo que a transformação delas não é simples, tampouco fácil. Nussbaum concorda nesse aspecto quando assevera que:

Não há razões para acreditar que seja fácil fazer essa mudança. As crenças aprendidas durante os primeiros anos da vida, viram hábitos profundos e desaprendê-las precisa um esforço paciente de atenção e autotransformação. Cada vez que olhamos o objeto, segundo o antigo modo errado<sup>192</sup>, temos que trabalhar para mudar a nossa percepção e trocá-la por uma diferente (NUSSBAUM, 2006, p. 50, tradução nossa).

---

<sup>192</sup> Parece necessário olhar com cautela para essa ideia de “modo errado”.

Junto à filosofia estadunidense aceito a dificuldade da transformação, e afirmo a atenção consciente como pré-requisito para ela e o esforço paciente para sua mudança progressiva, com as curas homeopáticas indicadas. A consciência permite, em certa medida, que a nossa reação possa não ser automática (nem sempre, nem necessariamente automática). Tanto a atenção quanto o esforço e especialmente a paciência são, todos eles, processos contraculturais.

Reitero, no entanto, que essa recomendação não aspira nem a purezas, nem a absolutos, sabendo que temos um nível da nossa vida e, portanto, da nossa vida emocional, que sempre escapará à nossa consciência e à nossa possibilidade de mudança estrutural. A proposta de apoiar e fortalecer o comum, o coletivo, não é ingênua e aceita a advertência feita por Bauman (1998, p. 46), segundo o qual, deveremos permanecer precavidos para que a criação do comum como saída da exploração subjetivista não acabe se transformando em uma nova forma de opressão ou “desapoderamento”.

Quiçá, nesse processo seja útil lembrar “que o transe existencial humano é incuravelmente ambivalente, que o bem está sempre combinado ao mal, que é impossível traçar com segurança a linha entre a dose benigna e a venenosa de um remédio para as nossas imperfeições.” (BAUMAN, 1998, p. 104).

### **6.3 Limitações da pesquisa**

Toda pesquisa enfrenta limitações. Considero importante reconhecê-las e explicitá-las, para o próprio processo e para futuras investigações.

Em relação ao questionário, apesar das múltiplas provas prévias, das revisões com profissionais do setor cooperativo e da área de comunicação, a despeito inclusive da prova piloto, em campo detectamos várias perguntas que foram de difícil compreensão para os trabalhadores, em alguns casos essa dificuldade estava relacionada com o uso de uma linguagem mais técnica, por exemplo: “se realizar integralmente no trabalho” ou encontrar a “vocação” ou o “propósito”.

Em outros casos o erro esteve em possíveis interpretações da mesma ideia, como aconteceu para a pergunta “Seu trabalho lhe obriga a se capacitar permanentemente?”; “trabalho” foi entendido em relação com a função da pessoa no seu cargo e não como sendo sinônimo de organização/cooperativa, sendo este último nosso intuito.

Ao detectar essas dificuldades, ainda no campo, a equipe se atentou em explicar a pergunta; no entanto, posso concluir que o questionário precisa ser aprimorado para novas pesquisas. O diálogo permanente com as entrevistadoras e entrevistadores foi basilar.

Por outro lado, a leitura de artigos, dissertações e teses do campo da comunicação, assim como a participação em congressos em diversas geografias, gerou-me a impressão de que a pesquisa qualitativa continua a ser preponderante na área. Mesmo o uso de dados sendo costumeiro, as pesquisas com enfoque quantitativo, aproveitando as bondades das amostras probabilísticas ou trabalhando os dados além da sua descrição, são escassas. Hoje, parece-me que isto limita o exercício da profissão e a criação de mapas de conhecimento muito mais complexos e integrais que articulem os dados quantitativos com a profundidade da pesquisa qualitativa. Optar por pesquisa de desenho misto e aproveitar suas benevolências requer o desenvolvimento de destrezas e habilidades metodológicas que não fazem parte da formação que tem sido priorizada nas ciências sociais em geral e em comunicação, particularmente.

Permito-me, em consequência, recomendar o fortalecimento dos processos de apropriação e uso de ferramentas de coleta, processamento e análise de informação qualitativa e dados quantitativos no ensino dos cursos de comunicação nas universidades.

Para o caso brasileiro, talvez, o cerne na reflexão teórica aprofundada, em alguns casos, desestimulou ou conferiu menor importância ao desenvolvimento metodológico, isto foi particularmente evidente na etapa de criação do Estado da Arte, na leitura de teses e dissertações que não explicitavam suas metodologias, tendo umas abordagens teóricas robustas, complexas e interdisciplinares, por exemplo.

A busca pelo equilíbrio continua a ser um desafio, também na pesquisa acadêmica no campo da comunicação nos seus eixos de teoria e método. Nesta tese a informação coletada nas entrevistas forneceu uma visão ampla dos detalhes e processos da vida organizacional e colaborou expressivamente para compreender melhor as informações obtidas nos questionários.

Ainda no âmbito da metodologia de pesquisa recomendo fortalecer as práticas éticas de respeito e cuidado com/pelas pessoas que participam na pesquisa acadêmica e especialmente com os processos de consulta, envolvimento e participação ativa nas diversas etapas. Na minha experiência, isto depende, em certa medida, da atitude da pessoa pesquisadora, de seus valores e pontos de partida tanto epistemológicos quanto ontológicos; e dos espaços de participação que possa construir em função deles.

Por outro lado, essa participação ativa e respeitosa depende dos interesses das organizações e da escuta e negociação que delas e com elas possa fazer a Academia. A

negociação e procura de articulação dos interesses acadêmicos e organizacionais, visa colocar a Academia a serviço da realidade local e das demandas dos coletivos. Procurando permanente uma leitura crítica das complexas realidades contemporâneas e na busca de soluções e alternativas co-criadas.

Recomendo especialmente a instituição de convênios específicos de cooperação que permitem estabelecer com clareza objetivos, funções e responsabilidades dos diversos atores para cada projeto de pesquisa. Em muito poucas ocasiões a burocracia me parece útil, esta é uma delas.

Sempre no âmbito da relação academia-participantes da pesquisa, sugiro, ainda, que se mantenha um diálogo permanente, planeje-se e cumpra-se com a devolução dos resultados às organizações participantes. Não são poucos os casos em que as organizações nunca conhecem as decorrências da informação que compartilharam com estudantes e pesquisadores.

Do mesmo modo, aconselho várias mudanças nas práticas corriqueiras de devolução de resultados de pesquisa: primeiro, fazer a devolução. Segundo, ter especial cuidado em utilizar no relatório uma linguagem simples, pouco técnica, nada rebuscada; corresponde a nós a tarefa de transitar entre as complexidades da abstração e a simplicidade necessária para a compreensão. Terceiro, devolver o material processado com antecedência à construção do texto acadêmico, costuma acontecer que os tempos da academia são mais prolongados que as urgências organizacionais, tanto quanto suas mudanças. Quarto, não somente enviar o relatório, mas apresentar os resultados pessoal ou virtualmente abrindo um espaço para o diálogo aprofundado.

#### **6.4 A modo de síntese conclusiva**

Em síntese, o trabalhar feliz e autorrealizado que prevalece no discurso, conflita com as práticas pessoais e organizacionais e essa tensão abre uma brecha, uma potencialidade para o trabalho cooperativo.

Concluo que a felicidade instrumental nos permite enxergar seus múltiplos processos e consequências nefastas: *a*) explora o desejo humano; *b*) estimulando a insatisfação permanente, a inquietação sem fim; *c*) responsabiliza o indivíduo (apagando o coletivo, o Estado e o mercado); *d*) pressiona para a autossuperação constante; *e*) promove o acréscimo do

individualismo; *f*) nega a humana vulnerabilidade; *g*) explora a necessidade de pertença; e *h*) usufrui da necessidade de reconhecimento.

Também são óbvias as questões políticas inseridas nessa lógica: quando tudo depende de *você*, da *sua* perspectiva, da *sua* opinião; as condições materiais e concretas de possibilidade, de desigualdade e diferença são ativamente apagadas. Ao mesmo tempo, a possibilidade de crítica e, principalmente, de autocrítica é minimizada, desvalorizada, até ser construída como improcedente.

Em outra dimensão, a inquietação analítica diz respeito aos volumes que a lógica contemporânea da felicidade no trabalho pode alcançar no futuro. Em especial, se, seguindo as lições de Foucault, para quem o *cuidado de si* incentivou um *eu* adoecido, a procura pela felicidade tem incentivado justamente o avesso, sendo assim: até onde a procura pela felicidade no trabalho pode nos levar? Os dados sobre estresse dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras na semi-ruralidade ou ruralidade costarriquenha, são pistas significativas.

Um desdobramento das perguntas desta pesquisa, como comentado na introdução é: que tipo de subjetividade estamos criando? Parece que um sujeito, cada vez mais e mais sujeitoado, que se acreditando livre, autônomo e todo-poderoso permanece ignorante de sua escravidão, ao mesmo tempo que, paradoxalmente, é exigido para se manter estável e saudável física, mental, emocionalmente e nos seus relacionamentos.

Ao longo desta tese tenho criticado o *sem-sentido* que tanto a felicidade quanto o trabalho têm adquirido, de modo geral, nas nossas sociedades contemporâneas; concordo, portanto, com a oposição que Roberto Esposito (2007) faz entre niilismo e comunidade. O coletivo, o comum, a comunidade aparecem como possibilidades que ofertam sentido, expressivamente significativas na experiência dos trabalhadores mais antigos, que cresceram nas e com as cooperativas cafeeiras.

Na introdução desta tese expressei o intuito de partir da contradição compreendida como uma condição naturalmente humana e, portanto, organizacional. Esse intuito com o adubo das leituras, das reflexões e da participação nos grupos de pesquisa, se transformou em um lembrete permanente, em uma espécie de aviso que me trazia de volta cada vez que meu pensamento fantasiava com a simpleza dos contrários, dos absolutos ou das totalidades.

A felicidade contemporânea, olhada de mais perto, ratifica seus contrassensos e seus paradoxos, além dos já expostos, temos o fato de coabitar no mesmo discurso um sujeito que deve aprimorar-se constantemente (em um eterno *devir*, para chegar a ser no futuro) com um

indivíduo que é vencedor, está preparado e gosta de si (um sujeito pronto, aperfeiçoado o suficiente) em um grau tal que nem precisa conhecer suas limitações.

Outro paradoxo aparece na dicotomia ser-fazer, porque propósito, vocação e autorrealização provêm do interior, de um encontro passivo consigo mesmo, sem que seja preciso fazer nada mais que identificar o que seria autêntico em cada um. Ao mesmo tempo que o mérito de alguém bem-sucedido, vencedor e aperfeiçoado se explica unicamente pela ação, ação essa que justamente aparece no cerne da lógica do *faz acontecer* e que distingue o *loser* do vencedor.

Podemos concluir que a lógica da felicidade instrumental ao mesmo tempo que se suporta em uma compreensão simplória dos processos e dos indivíduos, colabora ativamente com seu manutenção. Isso é possível porque funciona sob uma pretensa separação em opostos e porque aspira a criar totalidades. A dialética de vencedores-perdedores; bons-ruins; autônomos-dependentes; livres-cativos são exemplos do pensamento maniqueísta, e suportam noções de um indivíduo sempre feliz, fazendo tudo perfeitamente, expressando a aspiração totalitária.

Pensando nessas contradições e contrassensos, questiono-me: como coabitam no discurso das pessoas trabalhadoras o aprimoramento permanente, a aprendizagem constante com estar preparados e gostar muito de si mesmos (alta autoestima)? Serão necessárias novas pesquisas qualitativas para investigar as complexas relações entre esses fatores.

Parece-me que as contradições nesse nível, longe de ajudar na sua naturalização (no sentido de aceitar essa humana e organizacional condição), transformam-se em ambiguidades e, por conseguinte, convertem-se em insalubres, na medida em que, como explicado por Primo Levi, “a ambiguidade gera inquietude e suspeição” (2016, p. 72).

Por outro lado, mas sempre na linha dessas contradições, a lógica da felicidade instrumental faz com que hoje, para pertencer ao coletivo, seja necessário ser individualista. Isto é, coletivamente se valoriza o vencedor, tendo uma pressão moral que vai na contramão da existência do próprio coletivo que aceita, afirma e promove o “cada um por si”.

Atentando-nos para a complexidade dos processos pessoais, coletivos e sociais, podemos enxergar como e quanto essa simplificação não é unicamente restrita e restritiva, mas também tem consequências na maneira de entender, estar e atuar no mundo. Amar a ambiguidade humana em suas múltiplas consequências é ir na contramão da felicidade instrumental e parece tão intrincado quanto urgente.

Contudo, para continuar pensando a partir da complexidade característica dos processos socioculturais, das suas nuances e contradições, afirmo que em tempos de extremo individualismo a importância do coletivo se mantém.

Ela se faz evidente na crescente aglomeração de fregueses que se somam às filas das igrejas protestantes, especialmente de denominação (neo)pentecostal na América Latina toda<sup>193</sup>. Ou adquirindo materialidade nos coletivos de identidade, como o *Black Lives Matter*, que geraram os protestos primeiro em diversos estados dos Estados Unidos e depois ao redor do mundo. O continuando as lutas históricas dos movimentos sociais pela terra como no MST no Brasil.

Isto parece nos indicar que a necessidade humana de pertença e identidade, de comunidade de interesses e luta pela existência em coletivo, em comum união, não caducou. Quais as formas que esses coletivos adquirem? Quais as relações de forças entre autonomia e manipulação? Como se estabelece, mantém ou desfaz a agência? São perguntas que minha pesquisa não se propôs, nem consegue responder, mas que tem motivado múltiplas análises e poderia aguçar outras no futuro.

---

<sup>193</sup> Recomendo o texto de Renée de la Torre e Pablo Semán “Religiones y espacios públicos en América Latina” porque inclui reflexões de autoras e autores com ampla trajetória e de vários países: Argentina, Brasil, Colômbia, Costa Rica, México; publicado pela CLACSO em 2021.

## 7 REFERÊNCIAS

- ABU-LUGHOD, Lila; LUTZ Catherine A. Emotion, discourse, and the politics of everyday life. In: HARDING Jennifer; PRIBRAM Deidne (Org.). *Emotions: A cultural studies reader*. New York: Routledge, 2009.
- ACUÑA, Victor. *La formación de la clase obrera costarricense: La huelga por las ocho horas de trabajo*. San José: CENAP-CEPAS, 1986.
- AHMED, Sara. *The Promise of Happiness*. Duke University Press, 2010
- AHMED, Sara. *The Cultural Politics of emotion*. Edinburgh: University Press. 2a. ed. 2014.
- AHMED, Sara. *La política cultural de las emociones*. Universidad Autónoma de México: Programa Universitario de Estudios de Género, 2015.
- ALEVATO, Hilda Maria R.; FIGUEIREDO, de Jussara M. A satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 33., 2013, Salvador-Bahia. *Anais [...]* Salvador-Bahia, 2013. Disponível em: [http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2013\\_TN\\_STO\\_180\\_026\\_23217.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2013_TN_STO_180_026_23217.pdf). Acesso em: 08 jun. 2017.
- ALEXANDRE, Jeffrey C. The Social construction of moral universals. *European Journal of Social Theory*, London: Sage Publications. v. 5 n. 1, p. 5-85, 2002.
- ALLPORT, Gordon. W. *The nature of prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley Publishing Company, 1979.
- ALONSO, Luis Enrique; FERNÁNDEZ, Carlos, J. *Poder y sacrificio: Los nuevos discursos de la empresa*. España: Siglo XXI Editores, 2018.
- ÁLVAREZ, Alejandro N.; MUÑIZ, José Antonio V. Felicidad y desarrollo de la cultura en las organizaciones: un enfoque psicosocial. *Revista de Comunicação*, España, n. 12, p. 7-31, 2013.
- AMORIM, Mário e CAMPOS, Ana Célia. A felicidade no trabalho: estudo sobre sua revelação e articulação com a produtividade. *Anais do XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, 22., 2002. *Anais [...]*. Curitiba, 2002. Disponível em: [http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGERP2002\\_TR15\\_0320.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGERP2002_TR15_0320.pdf).
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2da Ed., São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARAMBARU, Virginia.; ZARANDÓN, Celeste. La comunicación: un camino hacia el cooperativismo: Experiencia de diagnóstico participativo en la Cooperativa Granjera San Luis. *Jornadas Nacionales de Investigación en Comunicación*, 14., 2010. *Anais [...]*. Buenos Aires. Disponível em: [http://www.aader.org.ar/XV\\_Jornada/trabajos/espanol/Comunicacion/Experiencias/Trabajo%2098%20Completo.pdf](http://www.aader.org.ar/XV_Jornada/trabajos/espanol/Comunicacion/Experiencias/Trabajo%2098%20Completo.pdf). Acesso em: 15 nov. 2016.

ARAYA, Lisbeth J. *Cooperativas cafetaleras costarricenses: características de la comunicación con sus asociados y asociadas*. Tesis de Maestría: Posgrado en Comunicación y Desarrollo, UCR, 2016.

ARCE, Lourdes. Satisfacción personal, laboral y geográfica en funcionarios de una universidad estatal de Costa Rica: efecto del sexo, el estado civil, la edad y la educación. *Cuadernos de Investigación UNED*, San José, v. 7, n. 2, p. 151-155, 2015.

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

ARIZAGA, Cecilia. *Sociología de la felicidad: autenticidad, bienestar y management del yo*. Buenos Aires: Biblos, 2017.

AVRITZER, Leonardo. *Impasses da democracia no Brasil*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016.

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

BALDISSERA, Rudimar. Reflexões sobre Comunicação Organizacional e Relações Públicas: Tensões, encontros e distanciamentos. In: ENCONTRO DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE ESTUDOS INTERDISCIPLINARES DA COMUNICAÇÃO, 32., 2009a. *Anais [...]* 2009a. Disponível em: <http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2009/resumos/R4-1906-1.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2019.

BALDISSERA, Rudimar. Comunicação Organizacional na perspectiva da complexidade *Organicom*. Universidade de São Paulo. v. 6, n. 10-11, p. 115-120. 2009b. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/139013>. Acesso em: 10 jan. 2021.

BALDISSERA, Rudimar; BENETTI, Marcia (Org.) *Pesquisa e Perspectivas de Comunicação e Informação*. Porto Alegre: Sulina: 2018.

BANCO MUNDIAL. *Índice de Gini*. 2021. Disponível em: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI>. Acesso em: 19 jan. 2021.

BAUMAN, Zygmunt. *O mal-estar da pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

BEHAR, Claudia. *Bem-estar subjetivo: avaliação psicométrica de instrumentos e modelagem com equações estruturais em uma amostra nacional*. Tese (Doutorado) –Programa de Pós-graduação do Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

BELLI, Simone; ÍÑIGUEZ-RUEDA, Lupicínio. El estudio psicosocial de las emociones: Revisión y discusión de la investigación actual. *PSICO*, Porto Alegre, PUCRS, v. 39, n. 2, p. 139-151, abr.-jun. 2008.

BENDASSOLLI, Pedro. O culto da performance como resposta à crise da ontologia do trabalho. In: EHRENBERG, Alain. *O culto da performance: Da aventura empreendedora à depressão nervosa*. São Paulo: Idéias & Letras. 2010.

BENDASSOLLI, Pedro. O mal-estar na sociedade de gestão e a tentativa de gestão do mal-estar. In: GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Editora Ideias & Letras. 2017.

BEZERRA, Benilton Jr. A psiquiatria e a gestão tecnológica do bem-estar. In: FREIRE FILHO, João. *Ser feliz hoje: reflexões sobre o imperativo de felicidade*. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

BINKLEY, Sam. A felicidade e o programa de governamentalidade neoliberal. In: FREIRE FILHO, João. *Ser feliz hoje: reflexões sobre o imperativo de felicidade*. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

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

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

BOWLES, Samuel; GINTIS, Herbeth. El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista. *Revista de Economía Crítica*, España, n. 18, segundo semestre, p. 220-228, 2014. Disponível em: <http://revistaeconomiacritica.org/node/736>. Acesso em: 20 jan. 2017.

BROWN, Wendy. *Undoing the Demos: neoliberalism's stealth revolution*. New York: MIT Press, 2015.

BUCHAN, Bruce; HILL, Lisa. *An intellectual history of political corruption*. New York: Palgrave, 2014.

BUTLER, Judith. *Giving an account of Oneself*. New York: Fordham University Press, 2005.

CALDART, Roseli (ed.). Escola, Trabalho e Cooperação. Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra, MST. Boletim da Educação, n. 4, São Paulo, maio de 1994 [PDF].

CALVO, Otto.; WACHONG, Luis. *Sistema de café y cooperativismo*. San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica, 1998.

CENIGA. *Datos oficiales sobre la superficie marina y terrestre de Costa Rica*. 2020. Disponível em: <http://ceniga.go.cr/datos-oficiales-sobre-la-superficie-marina-y-terrestre-de-costa-rica/>. Acesso em: 19 jan. 2021.

CHRISTENSEN Lars. T.; GANESH Shiv; ZORN Theodore E.; CHENEY, George. *Organizational Communication in an Age of Globalization: Issues, reflections, practices*. California: Waveland Press. 2003.

CIRUELA, Antonio. La función directiva en las cooperativas agrarias: estudio empírico en las sociedades cooperativas cafetaleras de Costa Rica CIRIEC. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, v. 55, p. 253-288, 2006. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/174/17405510.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2016.

COELHO, Maria Claudia; DURÃO, Susana. Introdução ou como fazer coisas com emoções. *Interseções*, Rio de Janeiro. v. 19, n. 1, p. 44-60, jun. 2017.

COOPER, Melinda. *Family values: Between Neoliberalism and the New Social Conservatism*. Nova York: Zone Books, 2017.

CUNHA M; REGO A.; LOPES M. Comportamento Organizacional Positivo. *Análise Psicológica*, v. 31, n. 4, p. 313-328, 2013.

CUNHA, Miguel; REGO, Arménio; SOUTO, Solange. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. *RAE-eletrônica*, v. 6, n. 2, Art. 12, jul.-dez. 2007.

DA SILVA, Cássia; BALDISSERA, Rudimar. Comunicação Organizacional e gestão de equipes: ausculta, estratégia e relações de poder. In: BENETTI, Marcia; BALDISSERRA, Rudimar. *Pesquisa e Perspectivas de Comunicação e Informação*. Porto Alegre: Sulina, 2018.

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

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *Común*. España: Gedisa, 2015.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo*. Rio de Janeiro: Boitempo, 2016.

DAVIES, William. *The Happiness Industry: How the Government and Big Business Sold Us Well-Being*. London: Verso, 2015.

DEBORD, Guy. *A sociedade do Espetáculo*. Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.

DURKHEIM, Émile. *As formas elementares da vida religiosa: O sistema totêmico na Austrália*. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

DUTSCHKE, Georg. Factores condicionantes de felicidad organizacional: Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales*, España. n. 1, segunda época, p. 21-43, 2013.

EHRENBERG, Alain. *O culto da performance: Da aventura empreendedora à depressão nervosa*. São Paulo: Idéias & Letras. 2010.

EISENBERG, E.; GOODALL, L. *Organizational Communication: Balancing, creativity and constraint*. Boston: Bedford St Martin's. 2004.

ENRÍQUEZ, R.; Rocío; LÓPEZ., S. Oliva (Coord.). *Masculinidades, famílias y comunidades afectivas*. México: ITESO-UNAM, 2018.

ESCOBAR, A. J. *Propuesta, basada en estudio documental de la psicología positiva, para facilitar la comunicación eficaz en las organizaciones*. Maestría en psicología con orientación laboral y Organizacional. Universidad Autónoma de Nuevo León, 2014.

ESPOSITO, Roberto. Niilismo e comunidade. In: PAIVA, Raquel (Org.) *O retorno da comunidade: Os novos caminhos do social*. Rio de Janeiro: Mauad X. 2007.

FAURE, Guy; LE COQ, Jean-François. *Estrategias de las cooperativas cafetaleras frente a los sellos ambientales en Costa Rica*. Costa Rica: CIRAD: 2009.

FERNÁNDEZ, Maria Inés A. Além da racionalidade: o estudo das emoções como práticas políticas. *MANA*, v. 17 n. 1, p. 41-68, 2011.

FERRARI, Maria Aparecida; Cabral, Raquel. Comunicação, Estudos para a Paz e Violência organizacional. *Organicom*, Universidade de São Paulo. v. 15, n. 28, p. 1-316, 2018. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/issue/view/10839/1450>. Acesso em: 20 maio 2019.

FERREIRA, Anselmo V. Felicidade no ambiente de trabalho: Exame e proposição de algumas variáveis críticas. *Revista Eletrônica de Administração*, v. 10, n. 1, pp. 1-18, 2004. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/read/article/view/42545/26938>. Acesso em: 15 nov. 2016.

FERRER, Christian. Consumo de espetáculos e felicidade obrigatória: técnica e bem-estar na vida moderna. In: FREIRE FILHO, João. *Ser feliz hoje: reflexões sobre o imperativo de felicidade*. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

FONTENELLE A. Isleide. O discurso midiático sobre a responsabilidade do consumidor: Vida saudável como objeto de investimento. In: FREIRE FILHO, João; PINTO COELHO, Maria das Graças (Org.). *A promoção do capital humano: mídia, subjetividade e o novo espírito do capitalismo*. Porto Alegre: Sulina, 2011.

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

FRANÇA, Vera. “A felicidade ao seu alcance”: Que felicidade, e ao alcance de quem, afinal? In: FREIRE FILHO, João. *Ser feliz hoje: reflexões sobre o imperativo de felicidade*. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

FRANÇA, Vera; VAZ, Paulo Bernardo. A felicidade trafega na *Avenida Brasil*? In: GOULART, Ana Paula; FREIRE FILHO, João; Herschmann, Micael (Org). *Entretenimento, Felicidade e Memória: forças moventes do contemporâneo*. Guararema, São Paulo: Anadarco. 2013.

FRANÇA FILHO, Genauto de C. A temática da economia solidária e suas implicações originais para o campo dos estudos organizacionais. *RAP*, Rio de Janeiro, v. 37, n.1, p. 11-31, 2003.

FRANCESCHI, Hannia. Cambios y continuidades en las organizaciones de la pequeña producción campesina de la Subregión Occidental del Valle Central, Costa Rica. *Revista*

*Intersedes*, v. 15, n. 30, p. 107-131, 2014. Disponível em:

<https://www.scielo.sa.cr/pdf/is/v15n30/a06v15n30.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2016

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

FREIRE FILHO, João. *Ser feliz hoje: reflexões sobre o imperativo de felicidade*. Rio de Janeiro: FGV, 2010b.

FREIRE FILHO, João. Correntes da felicidade: emoções, gênero e poder. In: Anais do 25º ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO, 25., 2016, Goiânia. *Anais [...]* Goiânia, 2016.

Disponível em:

[http://www.compos.org.br/biblioteca/comp%C3%B3s2016comnome\\_3319.pdf](http://www.compos.org.br/biblioteca/comp%C3%B3s2016comnome_3319.pdf). Acesso em: 08 set. 2017.

FREIRE FILHO, João; PINTO COELHO, Maria das Graças (Org.). *A promoção do capital humano: mídia, subjetividade e o novo espírito do capitalismo*. Porto Alegre: Sulina, 2011.

FREIRE-MEDEIROS, Bianca. Felicidade é... uma favela violenta com vista para o mar. In: FREIRE FILHO, João. *Ser feliz hoje: reflexões sobre o imperativo de felicidade*. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

FREUD, Sigmund. *Psicología de las masas y análisis del yo*. Argentina: Amorrortu Editores, 1979. (Obras completas, v. XVIII). (1921).

GARRIDO, Samuel. El cooperativismo agroalimentario en perspectiva histórica: ¿Por qué no todos los agricultores cooperan? *Mediterráneo económico*, v. 24, p. 19-32, 2013. Disponível em:

<http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/94536/61634.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 nov. 2016.

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

GENTILI, Pablo (Ed.). *Golpe en Brasil: Genealogía de una farsa*. Buenos Aires. CLACSO, 2016.

GERTLER, M. *Las cooperativas rurales y el desarrollo sostenible*. Canadá: Universidad de Saskatchewan. 2001.

GONÇALVES, P. Sonia. *Bem-estar no trabalho em contexto policial: o contributo dos valores e das práticas organizacionais*. Tese de Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e das Organizações do Instituto Universitário de Lisboa, Portugal, 2011.

Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/4952>. Acesso em: 02 fev. 2017.

GOSENDO, Eliana; PASCHOAL, Tatiane; SANT'ANNA Liliane. Bem-estar no Trabalho: Relações com Estilos de Liderança e suporte para Ascensão, promoção e salários. *RAC*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 5, art. 6, p. 744-764, set.-out. 2012.

GOULART, Ana Paula; FREIRE FILHO, João; HERSCHMANN, Micael (Org.). *Entretenimento, Felicidade e Memória: forças moventes do contemporâneo*. Guararema, São Paulo: Anadarco. 2013.

GUTIÉRREZ, V. M. *Principios de la felicidad organizacional: El bienser: una revolucionaria metodología para reinterpretar la felicidad*. México: Ediciones Granica, 2013.

HALL, Stuart. A centralidade da cultura. *Educação e Realidade*, Porto Alegre, v. 22, n. 2, 1997.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do Cansaço*. Petrópolis: Editora Vozes, 2017.

HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. *Commonwealth*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2009.

HENRIQUES, Marcio S.; OLIVEIRA, Ivone de L.; LIMA, Fabia P. Mineração do futuro: o discurso da promessa. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO, 29., 2020. *Anais [...]* 2020. Disponível em: [http://www.compos.org.br/biblioteca/trabalhos\\_arquivo\\_TWP0CIDX25WVDZWK5JKD\\_30\\_8697\\_02\\_03\\_2020\\_06\\_57\\_06.pdf](http://www.compos.org.br/biblioteca/trabalhos_arquivo_TWP0CIDX25WVDZWK5JKD_30_8697_02_03_2020_06_57_06.pdf). Acesso em: 22 out. 2020

HOLMES, Leslie. *Corruption: a very short introduction*. Oxford: Oxford University Press, 2015.

HORA, Gabriela. *Satisfação no Trabalho e Anomia Organizacional*. Rio de Janeiro, 2016. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

HOVEN, H.; WAHRENDORF, M; SIEGRIST, J. Occupational position, work stress and depressive symptoms: a pathway analysis of longitudinal SHARE data. *Journal of Epidemiology and Community Health*, v. 69, n. 5, p. 447-452, 2015. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/44017485>. Acesso em: 25 set. 2020.

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

HUERTAS, Olga H. La participación en una cooperativa rural de ahorro y crédito: un análisis desde la cultura organizacional. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, v. 55, p. 97-121, 2005. Disponível em: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/desarrolloRural/article/view/1245/736>. Acesso em: 15 nov. 2016.

HUERTAS, Olga. La participación en una cooperativa rural de ahorro y crédito: un análisis desde la cultura organizacional. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, v. 55, p. 97-121, 2005.

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

IBGE. 2020. *Áreas Territoriais*. 2020. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/geociencias/organizacao-do-territorio/estrutura-territorial/15761-areas-dos-municipios.html?=&t=o-que-e\\_](https://www.ibge.gov.br/geociencias/organizacao-do-territorio/estrutura-territorial/15761-areas-dos-municipios.html?=&t=o-que-e_) Acesso em: 19 jan. 2021.

IBGE. *Despesas com saúde ficam em 9,2% do PIB e somam R\$ 608,3 bilhões em 2017*. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26444-despesas-com-saude-ficam-em-9-2-do-pib-e-somam-r-608-3-bilhoes-em-2017>. Acesso em: 19 jan. 2021.

IBGE. *Estimativas da população residente no Brasil e unidades da Federação com data de referência em 1º de julho de 2020*. 2021. Disponível em: [https://ftp.ibge.gov.br/Estimativas\\_de\\_Populacao/Estimativas\\_2020/POP2020\\_20201030.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Estimativas_de_Populacao/Estimativas_2020/POP2020_20201030.pdf). Acesso em: 19 jan. 2021.

INEC. *Costa Rica: Población total por años quinquenales, según sexo y grupos quinquenales de edades. 2011-2050. Cuadro 3*. 2021. Disponível em: <https://www.inec.cr/poblacion/estimaciones-y-proyecciones-de-poblacion>. Acesso em: 19 jan. 2021.

INEC. *Encuesta Continua de Empleo al cuarto trimestre de 2018*. 2019. Disponível em: <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/receivt2018.pdf>. Acesso em: 02. out. 2020.

INEC. *Encuesta Continua de Empleo al cuarto trimestre de 2017*. 2018. Disponível em: <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/receiv2017.pdf>. Acesso em: 02. out. 2020.

INEC. *Encuesta Continua de Empleo al cuarto trimestre de 2019*. 2020. Disponível em: <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/receivt2019.pdf>. Acesso em: 02. out. 2020.

INEC. *ECE. IV Trimestre 2019. Comparación interanual. Promedio del ingreso mensual en el empleo principal según características del empleo*. 2020. Disponível em: <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reempleocomparacionivtri2019-04.xlsx>. Acesso em: 07 out. 2020.

INEC. *ECE. Comparación interanual. Ingreso mensual promedio en el empleo principal según características del empleo IV Trimestre 2015*. 2016. Disponível em: <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reempleoecomparacion-ivtri-2015-04.xlsx>. Acesso em: 07 out. 2020.

INEC. *ECE. Comparación interanual. Ingreso mensual promedio en el empleo principal según características del empleo IV Trimestre 2016*. 2017. Disponível em: <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reempleoecomparacionivtri-2016-04.xlsx>. Acesso em: 07 out. 2020.

INEC. *ECE. Comparación interanual. Promedio del ingreso mensual en el empleo principal según características del empleo IV Trimestre 2017*. 2018. Disponível em:

<https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reempleocomparacionivtri2017-04.xlsx>. Acesso em: 07 out. 2020.

INEC. *ECE*. Comparación interanual. Promedio del ingreso mensual en el empleo principal según características del empleo IV Trimestre 2018. 2019. Disponível em: <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reempleocomparacionivtri2018-04.xlsx>. Acesso em: 07 out. 2020.

INEC. *Encuesta Continúa de Empleo*. Indicadores del Mercado Laboral Costarricense. Cuarto trimestre 2015. 2016. Disponível em: <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/pueceivt2015.pdf>. Acesso em: 02 out. 2020.

INEC. *Encuesta Continua de Empleo*. Indicadores del Mercado Laboral Costarricense. Cuarto trimestre 2016. 2017. Disponível em: [https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reempleoece2016\\_ivt.pdf](https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reempleoece2016_ivt.pdf). Acesso em: 02 out. 2020.

INEP. *Investimentos Públicos em Educação*. 2020. Disponível em: <http://inep.gov.br/web/guest/investimentos-publicos-em-educacao>. Acesso em: 19 jan. 2021.

JIMENEZ, Álvaro C. *El Café en Costa Rica: Gran modelador del costarricense*. San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica, 2013.

JIMÉNEZ, Josué. Orientación laboral: Una revisión bibliográfica de su conceptualización y su aporte a la persona trabajadora y a las organizaciones laborales. *Revista electrónica EDUCARE*, Universidad Nacional de Costa Rica, v. 21, n. 2, Mayo-Agosto, p. 1-17, 2017. Disponível em: <http://www.una.ac.cr/educare>. Acesso em: 15 nov. 2017.

KAPLÚN, Gabriel. Lo emergente y lo resistente en la comunicación Organizacional. *Diálogos de la Comunicación*, FELAFACS, n. 83, enero-marzo, p. 1-23, 2012.

KUNSCH, Margarida. Comunicação organizacional na era digital: contextos, percursos e possibilidades. *Revista Signo y Pensamiento*, Pontificia Universidad Javeriana, v. XXVI, n. 51, jul.-dic., p. 38-51, 2007.

KUNSCH, Margarida K.; KUNSCH, W. Luiz *Relações Públicas Comunitárias: a comunicação em perspectiva dialógica e transformadora*. São Paulo: Summus, 2014.

KYAW-MYINT, Su; STRAZDNIS, Lyndall. Occupational Stress. In: BUTLER, D. Colin; DIXON, Jane; CAPON, Anthony G. (Eds). *Health of People, Places and Planet*. Australia: ANU Press, 2015. Disponível em: <https://press.anu.edu.au/publications/health-people-places-and-planet>. Acesso em: 25 set. 2020.

LA ROCCA, Fabio. A encenação do corpo e suas formas expressivas na cidade. In: SIQUEIRA, Denise (Org.). *A construção social das emoções*. Porto Alegre: Sulinas, 2015.

LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. *Trabalho imaterial: formas de vida e produção da subjetividade*. Rio de Janeiro: Lamparina, 2013.

LE BRETON, David. *As paixões ordinárias: antropologia das emoções*. Petrópolis: Vozes, 2009.

LEVI, Primo. *Os afogados e os sobreviventes: Os delitos, os castigos, as penas, as impunidades*. Rio de Janeiro: Paz & Terra, 2016.

LÓPEZ-ROLDÁN Pedro; FACHELLI, Sandra. *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra. (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona, 2015. Disponível em: [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf). Acesso em: 01 set. 2020.

MACEDO, Fernanda. *O imperativo do gozo na sociedade de consumo*. Dissertação de Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Semiótica da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

MAFFESOLI, Michel. *O mistério da Conjunção*. Porto Alegre: Sulinas, 2009.

MAFFESOLI, Michel. *Homo Eroticus: Comunhões emocionais*. Grupo Editorial Nacional. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

MARQUES; Ângela; MARTINO, Luís Sá. *No caos da convivência: Ideias práticas sobre a arte de lidar com os outros*. Rio de Janeiro: Vozes, 2020.

MASLOW, Abraham. H. *Motivación y 247esigaldade247*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, 1991.

MAUSS, Marcel. A Expressão Obrigatória dos Sentimentos. In: *Ensaio de Sociologia*. 2ª. ed. São Paulo: Perspectiva, 1999.

MAZETTI, Henrique M. *As marcas da felicidade: transformações do bem viver na publicidade brasileira (1960-2010)*. 2014. 247 fl. Tese (Doutorado em Comunicação) – Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Escola de Comunicação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

MBEMBE, Achille. *Necropolítica: Biopoder, soberania, estado de exceção, política da morte*. São Paulo: N-1 Edições, 2018.

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

MEDEIROS, Camila. *Jovens e divas: construção do feminino na mídia contemporânea*. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-graduação da Escola de Comunicação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.

MENDONÇA, Deyze. *Felicidade no ambiente de trabalho: realidade ou utopia?* Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016.

MILLER, William Ian. *The anatomy of disgust*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1997.

MOLINA, Eugenia A. Continuidades y rupturas entre la actual teoría del desarrollo local y las “viejas” teorías del desarrollo latinoamericano. *Revista Reflexiones*, Universidad de Costa Rica, v. 86, n. 2, p. 65-74, 2007.

MONTGOMERY, C. *Happy city: Transforming our lives through urban design*, Canada: Doubleday, 2013.

MOGROVEJO, R.; MORA, A.; VANHUYNEM, P., (Ed.). *El cooperativismo en América Latina: una diversidad de contribuciones al desarrollo sostenible*. La Paz: OIT, 2012.

MORETTIN, Pedro Alberto; BUSSAB, Wilton O. *Estatística Básica*. 6ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MOURÃO, G. Isaura. Um olhar epistêmico para a comunicação organizacional, inspirado em Foucault. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO, 29., 2020. *Anais [...]* 2020. Disponível em: [http://www.compos.org.br/biblioteca/trabalhos\\_arquivo\\_7LQ0VKM2DJ5RNKXKPDET\\_30\\_8660\\_26\\_02\\_2020\\_13\\_38\\_41.pdf](http://www.compos.org.br/biblioteca/trabalhos_arquivo_7LQ0VKM2DJ5RNKXKPDET_30_8660_26_02_2020_13_38_41.pdf). Acesso em: 17 out. 2020.

MOZAS, M.; Adoración. La fidelidad del socio como indicador de la eficiencia empresarial en la sociedad cooperativa: una aproximación empírica. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n. 34, p. 23-50, 2000. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/174/17403402.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2021.

MOZAS, M.; Adoración. La participación de los socios en las cooperativas agrarias: una aproximación empírica. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. V. 40, p. 165-193, 2002. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17404008>. Acesso em: 15 nov. 2016.

MTSS. *Lista de salários*. 2021. Disponível em: <http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/salarios/lista-salarios.html>. Acesso em: 19 jan. 2021.

MUÑIZ, José Antonio V.; ÁLVAREZ, Alejandro N. Comunicación positiva: la comunicación Organizacional al servicio de la felicidad. Universidad de la Rioja: *Dialnet*. N. XV, n. 124, p. 90-109 Sept., 2013.

NOGUERA, José Antonio. El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers: Revista de Sociología*, España, v. 68, p. 141-168, 2002.

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

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

OTRE, Maria Alice. *Comunicação popular, alternativa e comunitária: um olhar sobre 40 anos de pesquisa no Brasil*. São Paulo: Fundação Juscelino Kubitschek, 2016.

OXFAM. *Desterrados: Tierra, poder y desigualdade em América Latina*. Resumen Ejecutivo. 2016. Disponível em: <https://www.oxfam.org/es/informes/desterrados-tierra-poder-y-desigualdad-en-america-latina>. Acesso em: 09 jun. 2018.

OXFAM. *A distância que nos une: Um retrato das desigualdades Brasileiras*. 2017. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br>. Acesso em: 01 mar. 2018.

PAIVA, Raquel (Org.). *O retorno da comunidade: Os novos caminhos do social*. Rio de Janeiro: Mauad X. 2007.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Alvaro. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.

PASCHOAL, Tatiane; TORRES, Cláudio; PORTO, Juliana. Felicidade no Trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 14, n. 6, p. 1054-1072, 2010. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/rac>. Acesso em: 2 fev. 2017.

PELÁEZ R., Diana Carolina. *Comunidades emocionales: afectividades y acción colectiva en organizaciones sociales comunitarias de base en Bogotá*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, 2020.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos et al. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Rev. bras. saúde ocup. [online]*, São Paulo, v. 45, p. 1-9, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v45/2317-6369-rbso-45-e18.pdf>. Acesso em: 25 set. 2020.

PEREIRA, Ariane Carla. *Ser mãe é: a produção de subjetividades nos discursos da Revista Pais & Filhos (1968-2000)*. Tese (Doutorado em Comunicação) – Programa de Pós-graduação da Escola de Comunicação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.

PERUZZO, Cicilia. M. K. Relaciones Públicas y Cambio Social. *Revista CHASQUI*, v. 46, p. 111-114, 1993. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10469/14321>. Acesso em: 29 mar. 2019.

PERUZZO, Cicilia. M. K. Comunicação Comunitária e Educação para a Cidadania. *Comunicação e Sociedade 2*, Cadernos do Noroeste, Série Comunicação, v. 14, n. 1-2, p. 651-668, 2000. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/ci/article/view/22855>. Acesso em: 28 mar. 2019.

PERUZZO, Cicilia. M. K. Rádio comunitária, educomunicação e desenvolvimento. In: PAIVA, Raquel (Org.). *O retorno da comunidade: Os novos caminhos do social*. Rio de Janeiro: Mauad X, 2007.

PERUZZO, Cicilia. M. K. Conceitos de comunicação popular, alternativa e comunitária revisitados e as reelaborações no setor. *Revista ECO-Pós*, v. 12, n. 2, p. 46-61. maio-ago. 2009. Disponível em: [https://revistas.ufrj.br/index.php/eco\\_pos/article/viewFile/947/887](https://revistas.ufrj.br/index.php/eco_pos/article/viewFile/947/887). Acesso

em: 10 jan. 2021.

PERUZZO, Cicilia. M. K. Relações Públicas no Capitalismo Cognitivo. *Organicom*. Universidade de São Paulo. v. 8, n. 15, p. 14-29, 2011. Disponível em: <http://www.revistaorganicom.org.br/sistema/index.php/organicom/article/view/407>. Acesso em: 28 mar. 2019.

PERUZZO, Cicilia M. K. Relações Públicas no Capitalismo Cognitivo. *Organicom*. Universidade de São Paulo. v. 8, n. 15, p. 14-29, 2011. Disponível em: <http://www.revistaorganicom.org.br/sistema/index.php/organicom/article/view/407>. Acesso em: 28 de março de 2019.

PERUZZO, Cicilia. M. K. Fundamentos teóricos das Relações Públicas e da Comunicação Organizacional no Terceiro Setor: perspectiva alternativa. *Revista FAMECOS (Online)*, v. 20, n.1 p. 89-107, 2013a. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistafamecos/article/view/13641>. Acesso em: 25 mar. 2019.

PERUZZO, Cicilia. M. K. Comunicação nos movimentos sociais: o exercício de uma nova perspectiva de direitos humanos. contemporânea. *Revista Comunicação e Cultura*, v. 11, n. 01, p. 138-158. jan.-abril 2013b. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/contemporaneaposcom/article/view/6980>. Acesso em: 25 mar. 2019.

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

PERUZZO, Cicilia M. K. *Matrizes da “outra comunicação” na atualidade*. [S.l.]. 2020. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=N4mNEkk8zvY>. Acesso em: 10 nov. 2020.

PIMENTA, Laura. Dinâmicas de Publicização e Mobilização Social: os burocratas de nível de rua no enfrentamento à exploração sexual infantojuvenil. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação, 29., 2020. *Anais [...]*. 2020. Disponível em: [http://www.compos.org.br/biblioteca/trabalhos\\_arquivo\\_REPZG9IP4BQ0986MVTWK\\_30\\_8200\\_21\\_01\\_2020\\_14\\_05\\_27.pdf](http://www.compos.org.br/biblioteca/trabalhos_arquivo_REPZG9IP4BQ0986MVTWK_30_8200_21_01_2020_14_05_27.pdf). Acesso em: 22 out. 2020.

PINA, José Augusto; STOTZ, N. Eduardo. Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 39, n. 130, p. 150-160, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v39n130/0303-7657-rbso-39-130-150.pdf>. Acesso em: 25 set. 2020.

POSADA, Rafael V.; AGUILAR, Oscar. C. R. La felicidad como elemento del desarrollo sostenible desde la organización. *Revista del Centro de Investigación*. México: Universidad de la Salle. v. 10, n. 37, enero-jun., p. 83-94, 2012.

PROGRAMA ESTADO DE LA NACIÓN. 2021. Estadísticas: Salud. Educación. Disponível em: <https://estadonacion.or.cr/estadisticas/>. Acesso em: 19 jan. 2021

RABELO, Desirée. Comunicação Comunitária se aprende na escola? Relatos de uma aprendiz In: PAIVA, Raquel (Org.). *O retorno da comunidade: Os novos caminhos do social*. Rio de Janeiro: Mauad X, 2007.

RAMÍREZ, Jorge. El Paraíso Terrestre de la Publicidad. *Revista Comunicación*, Cartago, v. 11, n. 3, 2013

RAVENTÓS, Ciska. Desarrollo económico, estructura y contradicciones sociales en la producción de café. *Revista de História*, n. 14, p. 179-195, 1986.

REGO, Arménio. Empregados felizes são mais produtivos? *Revista de Estudos Politécnicos*, Universidade de Aveiro. v. VII, n. 12, p. 215-233, 2009. Disponível em: <https://www.ua.pt/egi/ReadObject.aspx?obj=7978>. Acesso em: 28 set. 2017.

REZENDE, Claudia e COELHO Maria Cláudia. *Antropologia das emoções*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

RIBEIRO, Darcy. *O povo brasileiro: A formação e o sentido do Brasil*. 3a. ed. São Paulo: Global, 2015.

ROCHA, Rose. Felicidade, consumo e consumação: manual de (in)suportabilidades. In: GOULART, Ana Paula; Freire Filho, João; Herschmann, Micael (Org.). *Entretenimento, Felicidade e Memória: forças moventes do contemporâneo*. Guararema, São Paulo: Anadarco, 2013.

RODRIGUES, Wagner; FLORIANO, Rossana. A concepção de homem em Tragtenberg: compreensão necessária para problematizar a felicidade no trabalho. *Caderno de iniciação científica*, PAIC, Curitiba, n 1, 2013.

RODRÍGUEZ, Andrés Fernández. El cooperativismo una alternativa a un mundo en crisis. In: MORALES, Francisco J.; BLANCO, Amalio; HUICI, Carmen; FERNANDEZ, Jose Miguel (Editores). *Psicología Social Aplicada*. Madrid: Desdée de Brouwer, 1985. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=554118>. Acesso em: 15 nov. 2016.

RODRÍGUEZ-MUÑOZ, A.; SANZ-VERGEL, A. I. Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 29, p. 95-97. 2013

ROGERS, Carl. R. *El proceso de convertirse en persona: mi técnica terapéutica*. Barcelona: Editorial Paidós. 17va. ed. 2000.

ROJAS, Mariano. Economía de la felicidad: Hallazgos relevantes respecto al ingreso y el bienestar. *El Trimestre Económico*, v. 76 (3), n. 303, jul.-sept., 2009.

ROSANVALLON, Pierre. *Counter-democracy*. Cambridge: Cambridge University Press, 2008.

SALADRIGAS, Hilda M. Comunicación Organizacional: Matrices Teóricas y enfoques comunicativos. *Revista Latina de Comunicación Social*, v. 8, n. 60, enero-dic. p.1-7, 2005.

SALGADO, Julia. *Entre solitários e solidários: o empreendedor nos discursos da Folha de S. Paulo (1972-2011)*. 2016. Tese (Doutorado em Comunicação) – Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Escola de Comunicação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

SAMPER, Mario K. Los productores directos en el siglo del café. *Revista de Historia*, n. 7, p. 123-217, 2001. Disponível em: <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/historia/article/view/11873>. Acesso em: 15 nov. 2016

SAMPER, Mario K. Costa Rica's Response to the Coffee Crisis. *Latin American Perspectives*, Sage Publications. v. 37, n. 2, p. 72-92. 2010. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0094582X09356959?journalCode=lapa>. Acesso em: 15 nov. 2016.

SANTANA, Pablo. *O sucesso da terapia performática no Brasil: um estudo sobre Augusto Cury*. 2019. Dissertação (Mestrado em Comunicação) – Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Escola de Comunicação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

SANT'ANNA Liliane; PASCHOAL, Tatiane; GOSENDO, Eliana. Bem-estar no Trabalho: Relações com Estilos de Liderança e suporte para Ascensão, promoção e salários. *RAC*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 5, p. 744-764, set.-out. 2012. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/rac>. Acesso em: 02 fev. 2017.

SANTOS, Allan.; FLORIANO, Rossana. *Reconhecimento no trabalho: uma forma de controle organizacional mediado pela construção de identidade*. *Caderno de iniciação científica*, PAIC, Curitiba, n 1, 2013.

SCRIBANO, Adrián. Sociología de los cuerpos/emociones. *Revista latinoamericana de estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*. Córdoba, Argentina. n. 10, p. 93-113, 2012. Disponível em: <http://www.relaces.com.ar/index.php/relaces/article/view/224>. Acesso em: 18 ago. 2020.

SCRIBANO, Adrián. La Sociología de los Cuerpos y las Emociones en América Latina a través del GT26 de la Asociación Latinoamericana de Sociología ALAS. *Revista Espacio Abierto*, v. 25, n. 4 oct.-dic., p. 159-168, 2016. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/122/12249087012.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2020.

SEQUEIRA, Paula. Construyendo disensos: Cuestionando el modelo de felicidad tradicional femenino. *Revista Casa de la Mujer*, Segunda Época, n. 15. Junio, 2009.

SIBILIA, Paula. Em busca da felicidade lipoaspirada: agruras da imperfeição carnal sob a moral da boa forma. In: FREIRE FILHO, João. *Ser feliz hoje: reflexões sobre o imperativo de felicidade*. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

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

SIMMEL, George. A metrópole e a vida mental. In: VELHO, Otávio (Org). *O fenômeno urbano*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1979.

SIQUEIRA da Costa Oliveira, Denise (Org.). *A construção social das emoções: Corpo e produção de sentidos na Comunicação*. Porto Alegre: Sulina, 2015.

SOARES, N. Ana Thereza. Ontologia e epistemologia da Comunicação Organizacional: Inflexões na era das mídias digitais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO, 29., 2020. *Anais [...]* 2020. Disponível em:

[http://www.compos.org.br/biblioteca/trabalhos\\_arquivo\\_L1L037I18QLWESQI2TDF\\_30\\_8451\\_02\\_03\\_2020\\_11\\_04\\_07.pdf](http://www.compos.org.br/biblioteca/trabalhos_arquivo_L1L037I18QLWESQI2TDF_30_8451_02_03_2020_11_04_07.pdf). Acesso em: 18 out. 2020.

SODRÉ, Muniz. *As estratégias sensíveis: afeto, mídia e política*. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2006.

SODRÉ, Muniz. Prefacio. In: PAIVA, Raquel (Org.). *O retorno da comunidade: Os novos caminhos do social*. Rio de Janeiro: Mauad X. 2007.

SODRÉ, Muniz. *A ciência do comum: notas para o método comunicacional*. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2014.

SOJO, Carlos. *Igualiticos: la construcción social de la desigualdad en Costa Rica*. San José: Master Litho, PNUD, 2010.

SOUZA, Jessé. *A radiografia do golpe*. São Paulo: Leya Editora, 2016.

TARIZZO, Davide. Filósofos em comunidade: Nancy, Esposito, Agamben. In: PAIVA, Raquel (Org.). *O retorno da comunidade: Os novos caminhos do social*. Rio de Janeiro: Mauad X. 2007.

TAYLOR, Charles. *Uma era secular*. Tradução de Nélcio Schneider e Luiza Araújo. São Leopoldo: Unisinos, 2010.

TERRA, Carolina F.; SAAD CORRÊA, Elizabeth.; RAPOSO, João. F. Comunicação organizacional em tempos de algoritmos e hiperconexão digital. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO, 28., 2019, Porto Alegre. *Anais [...]* Porto Alegre, 2019. Disponível em: [https://www.compos.org.br/anais\\_texto\\_por\\_gt.php?idEncontro=Mjg=](https://www.compos.org.br/anais_texto_por_gt.php?idEncontro=Mjg=). Acesso em: 22 jun. 2019.

TERRA, Luísa. *Viver mais é viver melhor? Uma análise da esperança de vida feliz no Brasil*. Dissertação (Mestrado em Demografia do Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional da Faculdade de Ciências Econômica) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010.

THIRY-CHERQUES, Hermano. R. *Sobreviver ao trabalho*. Rio de Janeiro: Editora FGV. 2004

VALIM, Ana. *A comunicação popular na construção e preservação da memória das lutas populares no Brasil (décadas de 1970 e 1980)*. São Paulo: Núcleo Piratininga de Comunicação, 2020.

VASCONCELOS, F. Anselmo. Felicidade no ambiente de trabalho: Exame e proposição de algumas variáveis críticas. *REAd Revista Eletrônica de Administração*, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, v. 10, n.1, p. 1-18, 2004.

VAZ, Paulo. Um corpo com futuro. In: PACHECO, Anelise; COCCO, Giuseppe; VAZ, Paulo. (Org.). *O trabalho da multidão*. Rio de Janeiro: Gryphus, 2002.

VAZ, Paulo. O Corpo-Propriedade. In: FAUSTO N. A.; PINTO, M. J. (Org.) *Mídia e Cultura*. Rio de Janeiro, 1997.

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

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

VAZ, Paulo. Na distância do preconceituoso: narrativas de *bullying* por celebridades e a subjetividade contemporânea. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO, 23., Belém (PA), 2014. Anais [...] Belém (PA) Disponível em: [http://www.compos.org.br/biblioteca/paulovaz1compos2014\\_2186.pdf](http://www.compos.org.br/biblioteca/paulovaz1compos2014_2186.pdf). Acesso em: 08 set. 2017.

VAZ, Paulo; PORTUGAL, Daniel. A felicidade segundo a razão farmacêutica: subjetividade, tecnologia e consumo de medicamentos na cultura contemporânea. In: GOULART, Ana Paula; FREIRE FILHO, João; HERSCHMAM, Micael (Org). *Entretenimento, Felicidade e Memória: forças moventes do contemporâneo*. Guararema; São Paulo: Anadarco, 2013.

VIERA, Isabela. Conceito(s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 269-276, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n122/a09v35n122.pdf>. Acesso em: 28 out. 2020.

VIRTANEM, Mariana. Stress at work- A risk factor for depression? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, v. 36, n. 6, p. 433-434, 2010. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/41151513>. Acesso em: 25 set. 2020

VIVANT, Elza. *O que é uma cidade criativa?* São Paulo: Editora SENAC, 2012.  
VOLOTÃO, Amanda. *O modo Coca-Cola de ser feliz: ideais de bem viver nas campanhas publicitárias dos anos 1960 e 2000*. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-graduação da Escola de Comunicação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.

WARR, Peter. Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, España, v. 29, n. 3 dic., p. 99-106, 2013.

WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. Companhia das Letras, 2004.

WEDEL, Janine R. Rethinking corruption. *Annual Review of Law and Sociology*, v. 8, p. 453-98, 2012.

YÚDICE, George. *A conveniência da cultura*. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2005.

## APÊNDICE

### APÊNDICE A – Questionário

#### Universidade Federal do Rio de Janeiro

Escola de Comunicação – Programa de Pós-graduação em Comunicação e Cultura  
Pesquisa sobre emoções no trabalho

Este é um estudo realizado na Universidade Federal de Rio de Janeiro (UFRJ) que busca refletir sobre a **felicidade das pessoas no trabalho**. Se você concordar em participar deste estudo, solicitamos que você complete este questionário, suas opiniões sobre a felicidade, a satisfação, a motivação das pessoas que trabalham nas cooperativas serão consultadas.

Seus dados pessoais não serão consultados **para garantir o anonimato** e a devida **confidencialidade**. Todos os empregados da cooperativa estão sendo consultados. As informações serão usadas apenas para fins acadêmicos e de pesquisa. Os resultados deste estudo podem aparecer em uma publicação científica ou ser divulgados em reuniões acadêmicas, mas de maneira anônima. Sua participação é voluntária e não implica nenhum inconveniente, risco – conhecido ou potencial – para sua pessoa. Você tem o direito de recusar-se a participar ou interromper sua participação na aplicação da pesquisa em qualquer momento.

Como resultado de sua participação nesta pesquisa, você não obterá nenhum benefício direto; no entanto, os resultados fornecerão informações às cooperativas de café, para a tomada de decisões sobre a importante questão da felicidade das pessoas no trabalho. Um relatório completo com os resultados será entregue à cooperativa e o texto acadêmico estará no Repositório Minerva da UFRJ: <https://minerva.ufrj.br>.

Para a pesquisadora Lisbeth Araya Jiménez será um prazer fornecer mais informações ao (21) 96574-0388. A pesquisa formalmente se denomina: *Comunicação Organizacional para a Felicidade: Discursos e práticas das cooperativas cafejeiras no Brasil e na Costa Rica*. Qualquer pergunta adicional pode ser comunicada ao e-mail [arayalis@gmail.com](mailto:arayalis@gmail.com). Pode também entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do CFCH – Campus da UFRJ da Praia Vermelha – Prédio da Decania do CFCH, 3º andar, Sala 30 – Telefone: (21) 3938-5167 – Email: [cep.cfch@gmail.com](mailto:cep.cfch@gmail.com).

Se você concorda em participar, inicie o questionário.

#### **I. Habilidades das pessoas trabalhadoras**

Pensando nas habilidades demandadas do(a) trabalhador(a) na atualidade,

1. Número de questionário
2. Cooperativa
3. Departamento
4. Anos de serviço

5. Qual habilidade é **imprescindível** hoje em um(a) excelente trabalhador(a)?

- 1) Conseguir responder com eficiência às necessidades da organização
- 2) Conseguir mudar com rapidez, mostrando-se flexível
- 3) Aprender permanentemente novas habilidades e desenvolver novas destrezas
- 4) Conseguir fazer múltiplas tarefas ao mesmo tempo e com qualidade
- 5) Conseguir lidar com a incerteza
- 6) Todas as anteriores

6. Quanto você concorda/discorda com esta frase? **Superar as limitações no trabalho é uma decisão pessoal.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo parcialmente
- 3) Concordo totalmente
- 4) Concordo parcialmente

7. Na sua equipe, a maior parte dos colegas

- 1) Toma a iniciativa na resolução dos problemas
- 2) É indiferente aos problemas da organização
- 3) Espera indicações para resolução dos problemas

8. Sua satisfação no trabalho depende **majoritariamente** de

- 1) Seu gestor ou gestora
- 2) Seus(suas) colegas
- 3) Você mesma(o)
- 4) A organização como um todo

9. Na sua equipe, a maior parte dos colegas se importa com a opinião alheia

- 1) Mais que o necessário
- 2) O necessário
- 3) Menos que o necessário

10. Com relação a organização onde você trabalha, usando uma escala de 0 a10, em que 0 é nenhum pertencimento e 10 seria total pertencimento, você diria que você sente:

0      1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

11. A organização precisa se preocupar **prioritariamente** com

- 1) As pessoas individualmente

2) As equipes

12. Você trabalha horas extras toda semana?

- 1) Sim
- 2) Não

13. Diante de uma demanda no trabalho você **prefere**

- 1) Apoiar-se nas próprias habilidades
- 2) Apoiar-se nas habilidades da equipe
- 3) Apoiar-se nas indicações de seu(sua) gestor(a)

14. A **principal** responsabilidade de atingir as metas no trabalho é de

- 1) Cada funcionário(a)
- 2) Cada equipe de trabalho
- 3) Cada gestor(a)
- 4) Da organização em geral

15. Por quê?

16. O que é para você felicidade no trabalho?

17. Em que medida seu trabalho atual concorda com o que poderíamos chamar “sua vocação”?

- 1) Pouquíssimo
- 2) Pouco
- 3) Em alguma medida (intermediário)
- 4) Muito
- 5) MUITÍSSIMO

18. Pelo que você tem percebido, diria que, em geral, seus colegas no trabalho se sentem

- 1) Vencedores
- 2) Perdedores

19. Por quê?

## II. Características do trabalho hoje

Pensando nas características que o trabalho tem na atualidade

20. Quanto você concorda/discorda com esta frase? **O trabalho tem que ser divertido.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo parcialmente
- 3) Concordo totalmente
- 4) Concordo parcialmente

21. Para dar a conhecer seus sucessos no trabalho você prefere.

- 1) Botar no Facebook, Twitter, LinkedIn ou alguma outra rede social.
- 2) Falar pessoalmente.
- 3) Reservar suas vitórias.

22. Que tipo de conteúdo você coloca com maior frequência nas redes sociais?

- 1) Atividades corriqueiras do trabalho.
- 2) Novas habilidades, competências ou destrezas.
- 3) Atividades laborais muito bem-sucedidas.
- 4) Todas as anteriores.
- 5) Nenhuma das anteriores.

23. Confere a reação de seus colegas às suas postagens nas redes sociais?

- 1) Sempre
- 2) Quase sempre
- 3) Às vezes
- 4) Quase nunca
- 5) Nunca

24. Seus colegas no trabalho representam, para você, **majoritariamente**

- 1) Cooperação
- 2) Indiferença
- 3) Concorrência

25. Em que medida seu trabalho lhe obriga a aprimorar-se permanente (obtendo novos certificados, cursos, reciclando-se, ou conhecendo novas ferramentas tecnológicas)?

- 1) Pouquíssimo
- 2) Pouco
- 3) Em alguma medida (intermediário)
- 4) Muito

5) Muitíssimo

26. Na sua opinião

- 1) Felicidade é uma questão mais pessoal (só cada um sabe o que precisa para ser feliz).
- 2) Felicidade é uma questão mais geral (todos precisamos mais ou menos do mesmo).

27. Das características que vou ler para você, me diga, por favor, qual você acha indispensável para o(a) melhor trabalhador(a) (*Pode escolher várias opções*)

- 1) Se autotativa
- 2) Conhece suas limitações
- 3) Aprende permanentemente
- 4) Supera suas limitações
- 5) Explora seu potencial
- 6) Todas as anteriores

28. Em que medida você diria que se realiza integralmente no trabalho?

- 1) Pouquíssimo
- 2) Pouco
- 3) Em alguma medida (intermediário)
- 4) Muito
- 5) Muitíssimo

29. Você leva trabalho para casa toda semana?

- 1) Sim
- 2) Não

30. Quanto você concorda/discorda com esta frase? **As pessoas lidam bem com as críticas?**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo parcialmente
- 3) Concordo totalmente
- 4) Concordo parcialmente

31. Usando uma escala de 0 a 10, em que 0 é nenhuma motivação para o trabalho e 10 seria total motivação, você diria que você está:

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

32. Em que medida seu trabalho atual concorda com os objetivos de sua vida?

- 1) Pouquíssimo
- 2) Pouco
- 3) Em alguma medida (intermediário)
- 4) Muito
- 5) MUITÍSSIMO

33. Na sua equipe, a maior parte dos colegas

- 1) Trabalha mais que o necessário.
- 2) Trabalha o necessário.
- 3) Trabalha menos que o necessário.

34. Quanto você concorda/discorda com esta frase? **As pessoas lidam bem com a dor.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo parcialmente
- 3) Concordo totalmente
- 4) Concordo parcialmente

35. Que você esteja motivado para o trabalho é responsabilidade

- 1) De seu gestor ou gestora.
- 2) Sua responsabilidade.
- 3) De seus(suas) colegas.
- 4) Da organização como um todo.

### **III. A respeito da felicidade no trabalho**

36. Quanto você concorda/discorda com esta frase? **Toda pessoa tem direito à felicidade.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo parcialmente
- 3) Concordo totalmente
- 4) Concordo parcialmente

37. Com relação às demandas do trabalho, você se sente

- 1) Despreparado(a)
- 2) Preparado(a)
- 3) Hiper preparado(a)

38. Você trabalha mais dias daqueles estabelecidos na sua jornada de trabalho, toda semana?

- 1) Sim
- 2) Não

39. A cooperativa garante para você o necessário para desenvolver seu trabalho?

- 1) Nunca
- 2) Quase nunca
- 3) Às vezes
- 4) Quase sempre
- 5) Sempre

40. Quanto você concorda/discorda com esta frase? **A felicidade está disponível para todos por igual.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo parcialmente
- 3) Concordo totalmente
- 4) Concordo parcialmente

41. Na sua opinião

- 1) Podemos ser felizes o tempo todo
- 2) Temos momentos de felicidade
- 3) Devemos ser felizes o tempo todo

42. O sucesso no trabalho depende principalmente do empenho de

- 1) Seu gestor ou gestora
- 2) Seu próprio empenho
- 3) De seus(suas) colegas
- 4) Da organização como um todo

43. Quanto você concorda/discorda com esta frase? **As pessoas sabem lidar com a tristeza.**

- 1) Discordo totalmente
- 2) Discordo parcialmente
- 3) Concordo totalmente
- 4) Concordo parcialmente

44. Usando uma escala de 0 a 10, em que 0 é nenhuma autoestima e 10 seria autoestima perfeita, você diria que sua autoestima está:

0    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

45. Diria que a cooperativa demanda dos trabalhadores (*Pode escolher várias opções*)

- 1) Não colocar desculpas diante das demandas do trabalho
- 2) Superar permanentemente as adversidades
- 3) Evitar todo e qualquer erro
- 4) Não ter medo de arriscar
- 5) Todas as anteriores
- 6) Nenhuma das anteriores

46. Você acredita que podemos ser felizes

- 1) Temporariamente, a felicidade é momentânea
- 2) Permanentemente, a felicidade é duradoura

47. Com que frequência a cooperativa consegue levar à prática a filosofia da cooperação?

- 1) Nunca
- 2) Quase nunca
- 3) Às vezes
- 4) Quase sempre
- 5) Sempre

48. Com que frequência a cooperativa promove o clima organizacional (de tranquilidade, amabilidade e cordialidade) que você precisa para realizar seu trabalho?

- 1) Nunca
- 2) Quase nunca
- 3) Às vezes
- 4) Quase sempre
- 5) Sempre

49. A cooperativa oferece as garantias trabalhistas necessárias para você se desenvolver no trabalho?

- 1) Nunca
- 2) Quase nunca
- 3) Às vezes
- 4) Quase sempre
- 5) Sempre

50. Durante o último ano (2018), você teve alguma crise de estresse?

- 1) Não tive crises de stress (passe para a pergunta 44).
- 2) Tive 1 crise de stress.
- 3) Tive de 2 a 5 crises.

- 4) Tive de 6 a 10 crises.
- 5) Tive 11 ou mais crises.

51. Essa crise de estresse está relacionada com o trabalho?

- 1) Não, não se relaciona em nada com o trabalho.
- 2) É parcialmente relacionada com o trabalho.
- 3) Sim, é totalmente relacionada com o trabalho.

52. Durante o último ano (2018), você teve alguma doença física que seja produto do estresse no trabalho?

- 1) Sim
- 2) Não

53. Durante o último ano (2018), teve algum tipo de acesso de ansiedade?

- 1) Não tive acessos de ansiedade (passe para a pergunta 47).
- 2) Tive 1 acesso de ansiedade.
- 3) Tive de 2 a 5 acessos.
- 4) Tive de 6 a 10 acessos.
- 5) Tive 11 ou mais acessos.

54. Esse acesso de ansiedade está relacionado com o trabalho?

- 1) Não, não tem nenhuma relação com o trabalho.
- 2) Está parcialmente relacionado com o trabalho.
- 3) Sim, é totalmente relacionado com o trabalho.

55. Alguma vez foi diagnosticado com depressão?

- 1) Sim
- 2) Não

56. Sexo

- 1) Feminino
- 2) Masculino
- 3) Outro

57. Estado civil

- 1) Solteira(o)
- 2) Casada(o) (qualquer tipo de convivência)

- 3) Separada(o) ou divorciada(o)
- 4) Viúva(o)

58. Idade

- 1) 18-25
- 2) 26-33
- 3) 34-41
- 4) 42-49
- 5) 50-57
- 6) 58 ou mais

59. Grau de instrução

- 1) Sem instrução formal
- 2) Ensino fundamental incompleto
- 3) Ensino fundamental completo
- 4) Ensino médio incompleto
- 5) Ensino médio completo
- 6) Superior incompleto (vá, por favor, para a pergunta seguinte)
- 7) Superior completo (vá, por favor, para a pergunta seguinte)
- 8) Curso técnico

60. Ensino superior

- 1) Graduação
- 2) Um mestrado
- 3) Dois mestrados
- 4) Um mestrado e um doutorado

Muito obrigada!!

## APÊNDICE B – Entrevista

### Universidade Federal do Rio de Janeiro

Escola de Comunicação – Programa de Pós-graduação em Comunicação e Cultura  
Pesquisa sobre emoções no trabalho

#### Guia de entrevista

1. Como a organização consegue ser eficiente e cumprir suas metas?
2. Como a cooperativa promove o sucesso dos trabalhadores? Quem é na cooperativa um empregado bem-sucedido? Um vencedor? Que características tem?
3. Como se promove na cooperativa a prática da concorrência entre os trabalhadores? Empregado do mês? Têm algum prêmio ao mérito? Ao esforço?
4. O que a cooperativa demanda de um excelente trabalhador? O que a cooperativa espera?
  - a. Em relação com levar trabalho para casa?
  - b. Ou com ficar um pouco além das horas de saída?
  - c. Ou chegar um pouco mais cedo?
  - d. Pede-se para eles ou elas fazerem cursos, mestrados, aprimoramento permanente? Reciclagem? Oficinas de temas específicos? Com qual frequência? A cooperativa tem parcerias com universidades ou outros centros de ensino para oferecer esses aprimoramentos?
5. O que faz a cooperativa com as pessoas negativas? Tóxicas? Como são essas pessoas, no sentido de que características têm?
6. Como se promove na cooperativa a prática do trabalho em equipe?
7. Vocês têm feito na cooperativa alguma reflexão sobre a felicidade das pessoas no trabalho?
8. Tentando pensar na cooperativa de uma maneira integral, o que seria para a organização um empregado feliz?

9. Em algumas empresas especialmente as grandes transnacionais e nas empresas de TI tem se colocado brinquedos para as pessoas usarem durante as horas de trabalho (mesas de ping-pong, sinucas). Na lógica e no funcionamento da cooperativa, vocês têm pensado ou incorporado alguma prática sobre divertimento no trabalho?

## APÊNDICE C – Registro de Consentimento Livre e Esclarecido

Este é um estudo realizado na Universidade Federal de Rio de Janeiro (UFRJ) que busca refletir sobre a **felicidade das pessoas no trabalho**. Se você concordar em participar deste estudo, solicitamos que você participe numa entrevista, suas opiniões sobre a felicidade, a satisfação, a motivação das pessoas que trabalham na cooperativa serão consultadas.

Seus dados pessoais não serão consultados **para garantir o anonimato** e a devida **confidencialidade**. Todos os diretores da cooperativa estão sendo consultados. As informações serão usadas apenas para fins acadêmicos e de pesquisa. Os resultados deste estudo podem aparecer em uma publicação científica ou ser divulgados em reuniões acadêmicas, mas de maneira anônima. Sua participação é voluntária e não implica nenhum inconveniente, risco – conhecido ou potencial – para sua pessoa. Você tem o direito de recusar-se a participar ou interromper sua participação na aplicação da pesquisa em qualquer momento.

Como resultado de sua participação nesta pesquisa, você não obterá nenhum benefício direto; no entanto, os resultados fornecerão informações à sua cooperativa, para a tomada de decisões sobre a importante questão da felicidade das pessoas no trabalho. Um relatório completo com os resultados será entregue à cooperativa e o texto acadêmico estará no Repositório Minerva da UFRJ: <https://minerva.ufrj.br>.

Para a pesquisadora Lisbeth Araya Jiménez, será um prazer fornecer mais informações ao (21) 96574-0388. A pesquisa formalmente se denomina: *Comunicação Organizacional para a Felicidade: Discursos e práticas das cooperativas cafeeiras no Brasil e na Costa Rica*. Qualquer pergunta adicional pode ser comunicada ao e-mail [arayalis@gmail.com](mailto:arayalis@gmail.com). Pode também entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do CFCH – Campus da UFRJ da Praia Vermelha – Prédio da Decania do CFCH, 3º andar, Sala 30 – Telefone: (21) 3938-5167 – Email: [cep.cfch@gmail.com](mailto:cep.cfch@gmail.com).

Obrigada por ler estas informações. Se deseja participar deste estudo, assine o Registro de Consentimento Livre e Esclarecido anexo e devolva-o à pesquisadora. Você deve guardar uma cópia destas informações e do Registro de Consentimento Livre e Esclarecido para seu próprio registro.

1 – Confirmando que li e entendi a folha de informações para o estudo acima e que tive a oportunidade de fazer perguntas.

2 – Entendo que minha participação é voluntária e que sou livre para retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar dar explicações, e sem sofrer prejuízo ou ter meus direitos afetados.

3 – Concordo em participar da pesquisa acima.

Nome do participante: \_\_\_\_\_

Assinatura do participante: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**OBS: Duas vias devem ser feitas, uma para o usuário e outra para a pesquisadora.**

## APÊNDICE D – Parecer Consubstanciado do CEP

### UFRJ - CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO



#### **PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

##### **DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** Comunicação organizacional para a felicidade: Discursos e práticas das cooperativas cafejeiras em Costa Rica e Brasil **Pesquisador:** LISBETH ARAYA JIMENEZ

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 22702819.6.0000.5582

**Instituição Proponente:** DECANATO DO CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

##### **DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 3.674.277

##### **Apresentação do Projeto:**

“Esta pesquisa constitui uma crítica à centralidade que a felicidade no trabalho tem adquirido na contemporaneidade, especialmente quando, chamada a outorgar sentido às vidas humanas, parece estar promovendo justamente seu avesso. Meu interesse central é conhecer as características que o discurso e as práticas relacionadas com a felicidade das pessoas no trabalho têm nas organizações cooperativas brasileiras e costarriquenhas dedicadas à produção cafejeira. Para tanto, proponho-me, primeiro, a identificar se existem esses discursos e práticas organizacionais para a felicidade. Caso existam, interessa-me caracterizá-los, na sua intensidade e magnitude, tanto no discurso oficial (fala autorizada) das organizações quanto na percepção dos trabalhadores em três níveis: existência, apropriação e efeitos. Finalmente, é intuito da pesquisa comparar os discursos e as práticas organizacionais e a percepção de felicidade das trabalhadoras e trabalhadores das organizações cooperativas de café nos dois contextos em estudo. A partir de uma perspectiva política que almeja a mudança social – seja no nível que for –, há um interesse e uma pergunta pelas possibilidades do campo da comunicação de contribuir à reflexão crítica da compreensão contemporânea da felicidade e às práticas organizacionais a ela atreladas; considerando uma potencialidade para tal, a filosofia das organizações do terceiro setor que procuram o desenvolvimento social, além do lucro. Teoricamente esta pesquisa se fundamenta na sociologia

**Endereço:** Av Pasteur, 250-Praia Vermelha, prédio CFCH, 3o andar, sala 30

**Bairro:** URCA

**UF:** RJ **Município:** **Telefone:** (21)3938-5167

RIO DE JANEIRO

**CEP:** 22.290-240

**E-mail:** cep.cfch@gmail.com

Página 01 de 04

## UFRJ - CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO



Continuação do Parecer: 3.674.277

dos afetos e especialmente na antropologia das emoções para chegar na compreensão de felicidade apropriada e desenvolvida na comunicação. Esta pesquisa resume a apropriação e desenvolvimentos que o campo da comunicação tem feito em relação com o conceito de felicidade, definindo-o como: responsabilidade do indivíduo, direito universal, imperativo cultural, de expressão obrigatória, evidencia de autenticidade, consumista e concorrente e duradoura no tempo. A pesquisa também apropria os pressupostos epistêmicos, políticos e ontológicos da Comunicação Organizacional e das Relações Públicas Comunitárias. Metodologicamente, trata-se de um estudo transversal, de desenho misto e alcance exploratório-correlacional que utiliza como técnicas de coleta de dados o questionário e as entrevistas, procurando ao mesmo tempo obter um mapa da percepção de felicidade dos trabalhadores e informação qualitativa sobre os processos organizacionais e subjetivos vinculados a dita emoção.”

### **Objetivo da Pesquisa:**

“Objetivo Primário:

Conhecer as características que o discurso e as práticas relacionadas com a felicidade das pessoas no trabalho têm nas organizações cooperativas cafeeiras brasileiras e costarriquenhas em estudo.

Objetivos Secundários:

1. Identificar os discursos e as práticas organizacionais relacionadas com a felicidade dos trabalhadores e trabalhadoras das organizações cooperativas de café em estudo, assim como seus possíveis efeitos. 2. Conhecer a percepção de felicidade no trabalho dos empregados e empregadas das cooperativas cafeeiras em estudo. 3. Caracterizar discursos, práticas e efeitos da lógica contemporânea da felicidade, dos trabalhadores e trabalhadoras das organizações cooperativas em estudo, na sua intensidade e magnitude. 4. Comparar as práticas organizacionais e a percepção de felicidade das pessoas nas organizações cooperativas de café costarriquenhas e brasileiras.”

### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos e benefícios devidamente contemplados no Registro de Consentimento Livre e Esclarecido (RCLE), embora este documento esteja ainda intitulado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O projeto está adequado.

### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Termos de apresentação obrigatória devidamente elaborados.

**Endereço:** Av Pasteur, 250-Praia Vermelha, prédio CFCH, 3o andar, sala 30

**Bairro:** URCA

**UF:** RJ **Município:** **Telefone:** (21)3938-5167

RIO DE JANEIRO

**CEP:** 22.290-240

**E-mail:** cep.cfch@gmail.com

Página 02 de 04

# UFRJ - CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO



Continuação do Parecer: 3.674.277

**Recomendações:** Recomenda-se alterar o nome do documento de consentimento: de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para Registro de Consentimento Livre e Esclarecido (RCLE), conforme diretriz do sistema CEP/CONEP.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:** Projeto está aprovado, e reforça-se o cumprimento da recomendação acima.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

## Tipo Documento

Informações Básicas do Projeto  
Folha de Rosto

Outros: Projeto Detalhado / Brochura Investigador

**Situação do Parecer:** Aprovado

## Arquivo

PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO\_1438828.pdf FolhiadeRostro\_Lisbeth\_Araya.pdf

Entrevista\_Lisbeth\_Araya.pdf Questionario\_Lisbeth\_Araya.pdf TXT\_Qualificax\_Lisbeth\_Araya.pdf

Postagem: 20/09/2019 15:49:52 20/09/2019 15:44:11 20/09/2019 10:33:28 20/09/2019 10:33:05 20/09/2019 10:32:23

**Autor:** LISBETH ARAYA JIMENEZ

**Situação:** Aceito

|                                                           |                                   |                        |                             |        |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------|-----------------------------|--------|
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | TCLE_ENTREVISTA_Lisbeth_Araya.pdf | 20/09/2019<br>10:30:27 | LISBETH<br>ARAYA<br>JIMENEZ | Aceito |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------|-----------------------------|--------|

**Necessita Apreciação da CONEP:** Não

**Endereço:** Av Pasteur, 250-Praia Vermelha, prédio CFCH, 3o andar, sala 30

**Bairro:** URCA

**UF:** RJ **Município:** **Telefone:** (21)3938-5167

RIO DE JANEIRO

**CEP:** 22.290-240

**E-mail:** cep.cfch@gmail.com

Página 03 de 04

UFRJ - CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO



Continuação do Parecer: 3.674.277

RIO DE JANEIRO, 31 de outubro de 2019

**Assinado por:**

**Mônica Pereira dos Santos (Coordenador(a))**

---

**Endereço:** Av Pasteur, 250-Praia Vermelha, prédio CFCH, 3o andar, sala 30

**Bairro:** URCA

**UF:** RJ **Município:** **Telefone:** (21)3938-5167

RIO DE JANEIRO

**CEP:** 22.290-240

**E-mail:** [cep.cfch@gmail.com](mailto:cep.cfch@gmail.com)

Página 04 de 04

## APÊNDICE E – Estatísticas descritivas para práticas pessoais, organizacionais e efeitos

### E.1 Pontuações práticas pessoais

**Tabela E. 1** – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas pessoais por gênero dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| <b>Gênero</b>    | <b>Média</b> | <b>Desvio Padrão</b> | <b>Mínimo</b> | <b>Mediana</b> | <b>Máximo</b> |
|------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>Feminino</b>  | 2,5          | 1,1                  | 0,5           | 2,5            | 6,8           |
| <b>Masculino</b> | 2,5          | 1,0                  | 0,5           | 2,5            | 6,2           |

Elaboração própria.

**Tabela E. 2** – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas pessoais por estado civil dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| <b>Estado Civil</b>    | <b>Média</b> | <b>Desvio Padrão</b> | <b>Mínimo</b> | <b>Mediana</b> | <b>Máximo</b> |
|------------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>Em convivência</b>  | 2,6          | 1,1                  | 0,5           | 2,5            | 6,8           |
| <b>Sem convivência</b> | 2,5          | 1,1                  | 0,5           | 2,5            | 6,2           |
| <b>Solteiros</b>       | 2,4          | 1,0                  | 0,5           | 2,2            | 5,5           |

Elaboração própria.

**Tabela E. 3** – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas pessoais por faixa etária dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| <b>Faixa etária</b>    | <b>Média</b> | <b>Desvio Padrão</b> | <b>Mínimo</b> | <b>Mediana</b> | <b>Máximo</b> |
|------------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>De 19 a 26 anos</b> | 2,5          | 0,9                  | 0,8           | 2,5            | 5,5           |
| <b>De 27 a 34 anos</b> | 2,5          | 1,1                  | 0,5           | 2,2            | 6,8           |
| <b>De 35 a 42 anos</b> | 2,4          | 1,1                  | 0,5           | 2,2            | 6,2           |
| <b>43 anos ou mais</b> | 2,5          | 1,1                  | 0,5           | 2,5            | 6,2           |

Elaboração própria.

**Tabela E. 4** – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas pessoais por tempo de serviço dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| <b>Tempo de serviço</b> | <b>Média</b> | <b>Desvio Padrão</b> | <b>Mínimo</b> | <b>Mediana</b> | <b>Máximo</b> |
|-------------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>Menos de 5 anos</b>  | 2,5          | 1,1                  | 0,5           | 2,2            | 6,8           |
| <b>De 6 a 10 anos</b>   | 2,4          | 1,0                  | 0,5           | 2,2            | 6,0           |
| <b>De 11 a 20 anos</b>  | 2,5          | 0,9                  | 0,5           | 2,5            | 5,2           |
| <b>21 anos ou mais</b>  | 2,8          | 1,1                  | 0,5           | 2,8            | 5,0           |

Elaboração própria.

**Tabela E. 5** – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas pessoais por nível de instrução nos dados dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| Nível de instrução | Média | Desvio Padrão | Mínimo | Mediana | Máximo |
|--------------------|-------|---------------|--------|---------|--------|
| Ensino fundamental | 2,3   | 0,9           | 0,5    | 2,2     | 5,0    |
| Ensino médio       | 2,5   | 0,9           | 0,5    | 2,5     | 6,2    |
| Ensino superior    | 2,7   | 1,3           | 0,5    | 2,5     | 6,8    |

Elaboração própria.

**Tabela E. 6** – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas pessoais por cooperativa nos dados dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| Cooperativa | Média | Desvio Padrão | Mínimo | Mediana | Máximo |
|-------------|-------|---------------|--------|---------|--------|
| COOPE1      | 2,8   | 1,2           | 0,5    | 2,5     | 6,8    |
| COOPE2      | 2,2   | 0,9           | 0,5    | 2,2     | 5,5    |
| COOPE3      | 2,5   | 0,9           | 0,5    | 2,5     | 5,0    |
| COOPE4      | 2,6   | 1,0           | 0,5    | 2,5     | 6,2    |

Elaboração própria.

## E.2 Pontuações práticas organizacionais

**Tabela E. 7** – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas organizacionais por gênero dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| Gênero    | Média | Desvio Padrão | Mínimo | Mediana | Máximo |
|-----------|-------|---------------|--------|---------|--------|
| Feminino  | 1,4   | 0,6           | 0,2    | 1,4     | 3      |
| Masculino | 1,4   | 0,6           | 0,0    | 1,5     | 4      |

Elaboração própria.

**Tabela E. 8** – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas organizacionais por estado civil dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| Estado Civil    | Média | Desvio Padrão | Mínimo | Mediana | Máximo |
|-----------------|-------|---------------|--------|---------|--------|
| Em convivência  | 1,4   | 0,6           | 0,0    | 1,5     | 3,8    |
| Sem convivência | 1,4   | 0,6           | 0,2    | 1,2     | 3,0    |
| Solteiros       | 1,4   | 0,6           | 0,0    | 1,5     | 4,0    |

Elaboração própria.

**Tabela E. 9** – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas organizacionais por faixa etária dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| <b>Faixa etária</b>    | <b>Média</b> | <b>Desvio Padrão</b> | <b>Mínimo</b> | <b>Mediana</b> | <b>Máximo</b> |
|------------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>De 19 a 26 anos</b> | 1,4          | 0,6                  | 0,2           | 1,5            | 3,0           |
| <b>De 27 a 34 anos</b> | 1,4          | 0,6                  | 0,0           | 1,2            | 3,0           |
| <b>De 35 a 42 anos</b> | 1,6          | 0,7                  | 0,0           | 1,5            | 4,0           |
| <b>43 anos ou mais</b> | 1,4          | 0,6                  | 0,2           | 1,5            | 3,8           |

Elaboração própria.

**Tabela E. 10** – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas organizacionais por tempo de serviço dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| <b>Tempo de serviço</b> | <b>Média</b> | <b>Desvio Padrão</b> | <b>Mínimo</b> | <b>Mediana</b> | <b>Máximo</b> |
|-------------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>Menos de 5 anos</b>  | 1,4          | 0,6                  | 0,0           | 1,5            | 3,5           |
| <b>De 6 a 10 anos</b>   | 1,4          | 0,6                  | 0,2           | 1,2            | 3,0           |
| <b>De 11 a 20 anos</b>  | 1,5          | 0,6                  | 0,5           | 1,5            | 4,0           |
| <b>21 anos ou mais</b>  | 1,5          | 0,6                  | 0,2           | 1,5            | 2,8           |

Elaboração própria.

**Tabela E. 11** – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas organizacionais por nível de instrução nos dados dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| <b>Nível de instrução</b> | <b>Média</b> | <b>Desvio Padrão</b> | <b>Mínimo</b> | <b>Mediana</b> | <b>Máximo</b> |
|---------------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>Ensino fundamental</b> | 1,4          | 0,6                  | 0,0           | 1,2            | 3,2           |
| <b>Ensino médio</b>       | 1,4          | 0,7                  | 0,0           | 1,5            | 4,0           |
| <b>Ensino superior</b>    | 1,5          | 0,6                  | 0,0           | 1,5            | 3,5           |

Elaboração própria.

**Tabela E. 12** – Estatísticas descritivas das pontuações para práticas organizacionais por cooperativa nos dados dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| <b>Cooperativa</b> | <b>Média</b> | <b>Desvio Padrão</b> | <b>Mínimo</b> | <b>Mediana</b> | <b>Máximo</b> |
|--------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>COOPE1</b>      | 1,6          | 0,6                  | 0,0           | 1,5            | 3,5           |
| <b>COOPE2</b>      | 1,4          | 0,6                  | 0,2           | 1,2            | 3,0           |
| <b>COOPE3</b>      | 1,4          | 0,7                  | 0,0           | 1,2            | 3,8           |
| <b>COOPE4</b>      | 1,5          | 0,7                  | 0,2           | 1,5            | 4,0           |

Elaboração própria.

### E.3 Pontuações efeitos

**Tabela E. 13** – Estatísticas descritivas das pontuações para efeitos por gênero dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| <b>Gênero</b>    | <b>Média</b> | <b>Desvio Padrão</b> | <b>Mínimo</b> | <b>Mediana</b> | <b>Máximo</b> |
|------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>Feminino</b>  | 3,1          | 2,9                  | 0             | 3              | 9             |
| <b>Masculino</b> | 1,8          | 2,4                  | 0             | 0              | 9             |

Elaboração própria.

**Tabela E. 14** – Estatísticas descritivas das pontuações para efeitos por estado civil dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| <b>Estado Civil</b>    | <b>Média</b> | <b>Desvio Padrão</b> | <b>Mínimo</b> | <b>Mediana</b> | <b>Máximo</b> |
|------------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>Em convivência</b>  | 1,9          | 2,6                  | 0             | 0              | 9             |
| <b>Sem convivência</b> | 2,1          | 2,3                  | 0             | 1              | 9             |
| <b>Solteiros</b>       | 2,4          | 2,7                  | 0             | 2              | 9             |

Elaboração própria.

**Tabela E. 15** – Estatísticas descritivas das pontuações para efeitos por faixa etária dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| <b>Faixa etária</b>    | <b>Média</b> | <b>Desvio Padrão</b> | <b>Mínimo</b> | <b>Mediana</b> | <b>Máximo</b> |
|------------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>De 19 a 26 anos</b> | 2,6          | 2,9                  | 0             | 2              | 9             |
| <b>De 27 a 34 anos</b> | 2,4          | 2,6                  | 0             | 2              | 9             |
| <b>De 35 a 42 anos</b> | 2,1          | 2,6                  | 0             | 1              | 9             |
| <b>43 anos ou mais</b> | 1,6          | 2,4                  | 0             | 0              | 9             |

Elaboração própria.

**Tabela E. 16** – Estatísticas descritivas das pontuações para efeitos por tempo de serviço dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| <b>Tempo de serviço</b> | <b>Média</b> | <b>Desvio Padrão</b> | <b>Mínimo</b> | <b>Mediana</b> | <b>Máximo</b> |
|-------------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>Menos de 5 anos</b>  | 2,1          | 2,6                  | 0             | 1              | 9             |
| <b>De 6 a 10 anos</b>   | 2,3          | 2,8                  | 0             | 0              | 9             |
| <b>De 11 a 20 anos</b>  | 1,8          | 2,3                  | 0             | 1              | 9             |
| <b>21 anos ou mais</b>  | 2,0          | 2,6                  | 0             | 0              | 9             |

Elaboração própria.

**Tabela E. 17** – Estatísticas descritivas das pontuações para efeitos por nível de instrução nos dados dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| <b>Nível de instrução</b> | <b>Média</b> | <b>Desvio Padrão</b> | <b>Mínimo</b> | <b>Mediana</b> | <b>Máximo</b> |
|---------------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>Ensino fundamental</b> | 1,6          | 2,2                  | 0             | 0              | 9             |
| <b>Ensino médio</b>       | 2,1          | 2,6                  | 0             | 1              | 9             |
| <b>Ensino superior</b>    | 2,7          | 2,9                  | 0             | 2              | 9             |

Elaboração própria.

**Tabela E. 18** – Estatísticas descritivas das pontuações para efeitos por cooperativa nos dados dos trabalhadores das cooperativas cafeeiras costarriquenhas (2020)

| <b>Cooperativa</b> | <b>Média</b> | <b>Desvio Padrão</b> | <b>Mínimo</b> | <b>Mediana</b> | <b>Máximo</b> |
|--------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>COOPE1</b>      | 1,9          | 2,7                  | 0             | 0              | 9             |
| <b>COOPE2</b>      | 1,9          | 2,4                  | 0             | 0              | 9             |
| <b>COOPE3</b>      | 2,1          | 2,5                  | 0             | 1              | 9             |
| <b>COOPE4</b>      | 2,9          | 2,8                  | 0             | 3              | 9             |

Elaboração própria