

Quem sou eu e qual é o meu trabalho?

JOÃO PAULO CAVALCANTE LIMA

Universidade Presbiteriana Mackenzie
jpclima@globo.com

NAYARA SILVA DE NORONHA

Universidade Federal de Lavras
nayara.noronha@gmail.com

Quem sou eu e qual é o meu trabalho?

Resumo

Este artigo tem como objetivo refletir sobre as incongruências entre os estereótipos das profissões e as identidades sociais. Ao todo realizamos 14 entrevistas desestruturadas com diferentes profissionais. Assim, construímos uma narrativa. Nesta, descrevemos como o estereótipo profissional determina a representação dos trabalhadores, mesmo que seja divergente da identidade social. Estes estereótipos podem levar os profissionais a representarem personagens, com nomes diferentes da vida real. Propomos, por meio desta narrativa, uma reflexão sobre quem somos profissionalmente e, de forma não fictícia, mostramos as contradições na busca pelo equilíbrio entre identidade social e profissional. Por meio, das análises realizadas observamos que nem sempre o trabalho está em consonância com a vida pessoal e por isso, personagens ou identidades profissionais são criados para manter a imagem pré-estabelecida do profissional desejado. Percebemos que ao se adaptarem aos seus trabalhos, estes profissionais corroboram com a premissa de responsabilidade individual de sucesso pregada pela atual configuração do capitalismo. Ademais, também legitimam os estereótipos de imagem criados pela sociedade que excluem bons profissionais do mercado do trabalho, não por falta de capacidade, mas por não estarem visualmente enquadrados nos padrões pré-definidos socialmente.

Abstract

This article aims to reflect on the inconsistencies between the stereotypes of occupations and social identities. Altogether we conducted 14 unstructured interviews with different professionals. Thus, we construct a narrative. In this, we describe how the professional stereotype determines the representation of employees, even divergent social identity. These stereotypes can lead professionals to represent characters with different names of real life. We propose, through this narrative, a reflection on who we are and professionally, so no dummy, we show the contradictions in finding the balance between social and professional identity. Through, the analyzes observed that work is not always in line with the personal life and therefore characters or professional identities are created to maintain pre-established professional image desired. We realize that to adapt to their jobs, these professionals corroborate the assumption of responsibility for individual success preached by the current configuration of capitalism. Furthermore, we also legitimize stereotypes image created by society that exclude good people from the labor market, not for lack of ability, but because they are not visually framed in socially predefined patterns.

Palavras chave: Mundo do Trabalho; Identidades Social e Profissional; Representação do Eu.

Introdução

O trabalho é historicamente um dos alicerces da vida humana. Na verdade, todo o processo de humanização está conectado as diferentes formas de transformação de seu meio social, criadas pelo homem para a manutenção e reprodução da vida. O mundo do trabalho foi alvo de diversos estudos das ciências sociais, econômicas e políticas que buscavam compreender a sociedade por meio das relações do trabalho e do capital. Entretanto, o trabalho e seus significados sofreram e sofrem transformações na medida em que o homem tornou-se o sujeito social de hoje e por isso, Barley e Kunda (2001) trazem de volta a necessidade de se pensar o conceito de trabalho para as novas configurações do capitalismo contemporâneo.

No capitalismo contemporâneo, o trabalhador passou a ser reconhecido como membro útil à sociedade e pôde criar uma narrativa de sucesso relativo à sua própria trajetória pessoal. Eles precisam se sentir responsáveis pelas mudanças da própria vida. Portanto, o capital passou a responsabilizar o indivíduo pelo sucesso ou fracasso do seu trabalho. O trabalhador precisa acreditar no que faz e, por isso, se empenhar ao máximo. O capital transformou o labor em “prazer” e o trabalho funde-se com outros aspectos da vida pessoal.

Ademais, o capitalismo torna o trabalho “flexível”, o que exige do trabalhador agilidade e que este esteja aberto a mudanças e disposto a assumir riscos. O capitalismo flexível criou instituições maleáveis, porém tal flexibilidade concentrou-se mais nas forças que condicionam as pessoas. Segundo Sennett (2008), o fim na carreira trabalhista provocado pelas mutações do capitalismo gera ansiedade no trabalhador, já que eles não sabem mais que caminho seguir.

Na sociedade contemporânea há também um culto a tipos ideais de profissionais. Seguir determinados estereótipos e padrões são elementos fundamentais para manter o indivíduo competitivo e atraente para as empresas, segundo os jargões adotados no atual mundo do trabalho. A identidade social nem sempre está atrelada à identidade profissional do sujeito.

Assim, para manterem-se atuantes no mundo do trabalho, o sujeito trabalhador, muitas vezes, necessita atuar como numa representação teatral. É o que Goffman (2004) chama de representação do eu. Como seres sociais, todos nós representamos papéis sociais e não há nada demais nisso. Porém, quando tais representações dissonam muito entre si, há de se questionar: quem sou eu? No nosso caso, nos propomos a refletir sobre as divergências entre as representações do eu no mundo do trabalho e suas identidades sociais. Nossa questão norteadora é: quem sou eu enquanto profissional?

Nesta pesquisa, deixamos diversos profissionais falarem por si mesmos, sobre suas trajetórias pessoais e profissionais, para obtermos dados que nos permitiram não responder, mas compreender os caminhos que podem sinalizar quais lógicas estão aqui presentes. Por meio da pesquisa qualitativa, tentamos conhecer como as histórias destes profissionais e como eles constroem suas realidades pessoais e profissionais, sem a necessidade de encontrar certezas e coerências em suas trajetórias.

Assim, nosso trabalho objetivou refletir sobre as incongruências entre os estereótipos das profissões e as identidades sociais. Para tanto, uma narrativa foi elaborada pela representatividade dos discursos dos entrevistados. Tentamos ilustrar, de forma não fictícia, as contradições e as coerências na busca pelo equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Além desta introdução, o artigo está estruturado com três subtemas que compõem o referencial teórico que nos apoiam a compreender nossas narrativas: transformações do mundo do trabalho, reflexões sobre identidade social e profissional e, por último, a

representação do eu na vida profissional. Na metodologia, descrevemos os procedimentos metodológicos que utilizamos na pesquisa, bem como quais são as profissões entrevistadas que compõem nosso universo de pesquisa. Após esta seção, apresentamos a narrativa que demonstra as divergências entre a representação do trabalhador com sua realidade pessoal. Por último, fizemos as considerações finais do trabalho, sugerindo uma agenda de pesquisa e demonstrando as limitações encontradas no artigo.

Transformações do Mundo do Trabalho

A lógica do capitalismo flexível tem mudado o significado do trabalho. Ela censura as formas rígidas de burocracia e da rotina, exige dos trabalhadores agilidade, abertura às mudanças em curto prazo, predisposição a assumir riscos, diminuição da dependência de leis e procedimentos formais (Sennett, 2008).

Esse novo trabalho requer capacidades de prosperar em condições sociais instáveis e fragmentadas. Esse indivíduo deve encarar o desafio de cuidar de relações de curto prazo, ter flexibilidade de migrar de uma tarefa para outra, ser capaz de desenvolver novas habilidades e desvendar novos potenciais, para acompanhar as mudanças das exigências cotidianas, abrir mão do passado, descartando experiências vivenciadas anteriormente (Sennett, 2008).

Sennett (2008) ainda expõe que a palavra carreira, antes apropriada ao trabalho como um caminho para as atividades econômicas de um indivíduo para toda a vida, foi modificada com a lógica flexível do capitalismo, gerando uma natural ansiedade, pois as pessoas não sabem que caminhos deverão seguir. O tradicional modelo de carreira passou a ser remodelado pelas transformações socioeconômicas. Uma nova ordem que impõe novos controles difíceis de entender.

Nesse contexto, Fontenelle (2008a, 2008b) aponta que esse sofrimento contemporâneo está relacionado à vivência de uma fase de transição, pois esses indivíduos foram moldados por uma concepção constituída no século XX. Ou seja, esse indivíduo, constituído historicamente para encarar uma narrativa linear, proporcionada pelo trabalho rotineiro, depara-se com um modelo de novo homem, requerido pelas demandas construídas no novo formato social estabelecido.

Essas transformações contemporâneas evidenciam sinais de um novo momento, uma transformação social no mundo do trabalho. Cenário que requer novas teorias para auxiliar nas explicações dessa realidade. A concepção acomodada nas ideias de autonomia, autoconhecimento, sucesso psicológico, é ilustrada no “Mito de Proteu” (Fontenelle, 2008a, 2008b). A referida autora ainda faz uma metáfora da autogestão da carreira na atualidade com a denominada “carreira proteana”.

De acordo com Fontenelle (2008b), Proteu é um personagem da mitologia grega que, dentre outras habilidades, possuía o dom de adivinhar o futuro e de assumir diferentes formas, para sobreviver em ambientes inóspitos. Representando, assim, um ser multiforme, camaleônico, disposto a assumir quantas identidades fossem necessárias para sobreviver. A analogia com o profissional “proteu” está vinculada com a capacidade do indivíduo de adaptação. O indivíduo deve ser capaz de gerir o presente e o futuro de seu trabalho, respondendo às inúmeras exigências impostas pela realidade instável, de atender às demandas por capacitação, de assumir diferentes papéis e de ser responsável pelo sucesso e fracasso de seu “empreendimento”.

Em outras palavras, há um novo contrato, no qual o indivíduo está só, e a promessa da autonomia, contida nas ideias de autoconhecimento e sucesso psicológico, é a

contrapartida disso. [...] O trabalhador passa a se ver e a ser visto como uma espécie de empresa, na medida em que realiza um trabalho que comporta um capital, ou seja, um conjunto de habilidades e competências que podem se transformar em renda, sob a forma de salário ou bônus (Fontenelle, 2008a:65-74).

Diante disso, a discussão atual em torno da empregabilidade e da responsabilização do indivíduo pelo seu destino passa a fazer sentido. Essa discussão revela a mudança estrutural no mercado, que envolvem profissionais e empresas. Para as empresas, o discurso em torno da empregabilidade justifica o volume de empregados temporários, além de envolver a pressão pelo compromisso entre as metas da empresa e os propósitos individuais do profissional. O profissional, por sua vez, busca nas empresas a oportunidade de se conhecer melhor e a buscar seu roteiro de carreira, orientado pela ideia de autogestão da carreira, que está diretamente relacionada com o sucesso psicológico (Fontenelle, 2008a).

Reflexões sobre Identidade Social e Identidade Profissional

O conceito de identidade, segundo Franzoi (2006), é discutido em diversas áreas do conhecimento, tais como: psicologia, psicanálise, filosofia e sociologia, com focos de discussão completamente diferentes. De acordo com Hall (2011), essa questão da identidade é extensamente discutida na teoria social:

Em essência, o argumento é o seguinte: as velhas identidades, que por tanto tempo estabilizaram o mundo social, estão em declínio, fazendo surgir novas identidades e fragmentando o indivíduo moderno, até aqui visto como um sujeito unificado. A assim chamada “crise de identidade” é vista como parte de um processo mais amplo de mudança, que está deslocando as estruturas e processos centrais das sociedades modernas e abalando os quadros de referência que davam aos indivíduos uma ancoragem estável no mundo social (Hall, 2011: 1).

A questão da identidade também está ligada ao colapso do Estado de bem-estar social e ao posterior crescimento da sensação de insegurança, com a “corrosão do caráter” que a insegurança e a flexibilidade no local de trabalho têm provocado na sociedade (Bauman, 2005).

Uma das principais preocupações dos pesquisadores que estudam a identidade é a de conciliar a visão da Psicologia e da Sociologia para a pergunta: “quem sou eu?”. A primeira preocupa-se em analisar o indivíduo pelo seu aspecto subjetivo (o *self*), a segunda busca analisar o indivíduo como agente social a partir dos papéis que exerce na sociedade e de sua relação com grupos e instituições (Cálcena, 2012).

Dentro da perspectiva psicossocial, a identidade pode ser definida como os diversos predicados que são associados a um indivíduo, por ele mesmo e pelos outros, a partir das características de seu papel social – identidade social – ou a partir das características pessoais que demonstra por meio de seu comportamento – identidade pessoal (Ashforth & Mael, 1989), sendo que ambas as identidades, social e pessoal, estão intimamente ligadas. Sennett (2000) indica que a identidade é originada no confronto entre a visão que um indivíduo tem de si e a visão que os outros têm dele.

Numa sociedade, que tornou incertas e transitórias as identidades sociais, culturais e sexuais, qualquer tentativa de “solidificar” o que se tornou líquido, por meio de uma política

de identidade, levaria inevitavelmente o pensamento crítico a um beco sem saída (Bauman, 2005).

As pessoas em busca de identidade se veem invariavelmente diante da tarefa intimidadora de “alcançar o impossível”: essa expressão genérica implica, como se sabe, tarefas que não podem ser realizadas no “tempo real”, mas que serão presumivelmente realizadas na plenitude do tempo – na infinitude. (Bauman, 2005:16-17).

Segundo Paiva (2007), a teoria de identidade social foi desenvolvida por Henri Tajfel (1972; 1981) a partir de pesquisas com percepção visual e está relacionada com o sentimento de pertencimento a um determinado grupo social com características semelhantes. Consiste em “categorizar” pessoas que possuem características não possuídas por outras. Outro importante autor para o desenvolvimento da teoria da identidade social foi John C. Turner (1985; 1987) que desenvolveu a teoria da autocategorização, que é semelhante à teoria de Tajfel, mas que prefere usar o termo “protótipo” ao termo “categoria”. O “protótipo”, que são as representações das características que melhor definem as pessoas de um mesmo grupo, é menos rígido que o conceito de categoria (Paiva, 2007).

Para Bauman (2005), tornamo-nos conscientes de que o “pertencimento” e a “identidade” não têm a solidez de uma rocha, não são garantidos para toda a vida, são bastante negociáveis e revogáveis, e de que as decisões que o próprio indivíduo toma, os caminhos que percorre, a maneira como age – e a determinação de se manter firme a tudo isso – são fatores cruciais tanto para o “pertencimento” quanto para a “identidade”. Em outras palavras, a ideia de “ter uma identidade” não vai ocorrer às pessoas enquanto o “pertencimento” continuar sendo o seu destino, uma condição sem alternativa. Só começarão a ter essa ideia na forma de uma tarefa a ser realizada, e realizada vezes e vezes sem conta, e não de uma só tacada.

Mas a descoberta de que a identidade é um monte de problemas, e não uma campanha de tema único, é um aspecto que compartilho com um número muito maior de pessoas, praticamente com todos os homens e mulheres da nossa era “líquido moderna” (Bauman, 2005: 18).

Na concepção de Bauman (2005), estar total ou parcialmente “deslocado” em toda parte, não estar totalmente em lugar algum (ou seja, sem restrições e embargos, sem que alguns aspectos da pessoa “se sobressaiam” e sejam vistos por outras como estranhos), pode ser uma experiência desconfortável, por vezes perturbadora. Sempre há alguma coisa a explicar, desculpar, esconder ou, pelo contrário, corajosamente ostentar, negociar, oferecer e barganhar. Há diferenças a serem atenuadas ou desculpadas ou, pelo contrário, ressaltadas e tornadas mais claras.

Uma vez que são diversos os papéis sociais que um indivíduo desempenha, a identidade social é formada por diversas subidentidades (Hall, 2011). Stryker e Statham (1985) chamam essas subidentidades de identidades múltiplas que, segundo eles, se estruturam em uma hierarquia. Esta hierarquia de identidades é determinada pela importância subjetiva que cada pessoa atribui aos seus diversos papéis sociais e que podem variar ao longo de sua vida. A identidade do topo da hierarquia é a que tem maior poder de definir a identidade da pessoa, pois é aquela que é utilizada mais vezes pelo indivíduo. Uma vez que o trabalho exerce função central na vida de muitas pessoas, supõe-se que a identidade

profissional está entre aquelas que exercem maior influência sobre a identidade pessoal. Hall (2011) ressalta que nas sociedades ocidentais, a identidade profissional está intimamente ligada à identidade pessoal.

As “identidades” flutuam no ar, algumas de nossa própria escolha, mas outras infladas e lançadas pelas pessoas em nossa volta, e é preciso estar em alerta constante para defender as primeiras em relação às últimas. Há uma ampla probabilidade de desentendimento, e o resultado da negociação permanece eternamente pendente (Bauman, 2005: 19).

As identidades ganharam livre curso, e agora cabe a cada indivíduo, homem ou mulher, capturá-las em pleno voo, usando os seus próprios recursos e ferramentas. O anseio por identidade vem do desejo de segurança, ele próprio um sentimento ambíguo. Embora possa parecer estimulante no curto prazo, cheio de promessas e premonições vagas de uma experiência ainda não vivenciada, flutuar sem apoio num espaço pouco definido, num lugar teimosamente, perturbadoramente, “nem-um-nem-outro”, torna-se a longo prazo uma condição enervante e produtora de ansiedade (Bauman, 2005).

Por outro lado, ainda de acordo com Bauman (2005) uma posição fixa dentro de uma infinidade de possibilidades também não é uma perspectiva atraente. Em nossa época líquido moderna, em que o indivíduo livremente flutuante, desimpedido, é o herói popular, “estar fixo” – ser “identificado” de modo inflexível e sem alternativa – é algo cada vez mais malvisto.

Assim, a identidade é realmente algo formado, ao longo do tempo, por meio de processos inconscientes, e não algo inato, existente na consciência no momento do nascimento. Existe sempre algo “imaginário” ou fantasiado sobre sua unidade. Ela permanece sempre incompleta, está sempre “em processo”, sempre “sendo formada” (Taylor, 1997).

Portanto, em vez de falar da identidade como uma coisa acabada, deveríamos falar de identificação, e vê-la como um processo em andamento. A identidade surge não tanto da plenitude da identidade que já está dentro de nós como indivíduos, mas de uma falta de inteireza que é “preenchida” a partir de nosso exterior, pelas formas através das quais nós imaginamos ser vistos por outros (Hall, 2011).

A representação do eu na vida profissional

Todos nós precisamos nos expressar para que o outro nos compreenda. Nossa expressividade envolve a expressão que transmitimos e a que emitimos, possibilitando a comunicação. Assim, o indivíduo, em suas relações sociais, possui uma maneira de se apresentar e regular a impressão que os outros formam a seu respeito.

Assim, a partir da perspectiva da representação teatral, Goffman (2004) faz uma analogia entre os princípios dramaturgos com os papéis sociais que desempenhamos na vida cotidiana. Do mesmo modo que o ator sob a máscara de um personagem encena para a plateia, nós, na vida real, representamos diversos papéis sociais para os outros. Wood Jr. (2000) corrobora tal visão ao afirmar que o mundo organizacional está na “era do espetáculo”. O autor alega que o espaço simbólico das organizações a transforma-as em um “reino mágico” ocupado pelo uso de metáforas e manipulação dos significados. “Vivemos em uma era em que tudo é imagem (...) o que antes era vivido, tornou-se uma representação” (Wood Jr, 2000:23).

O indivíduo quando desempenha um papel social espera que o outro leve a sério. Por exemplo, a expectativa do gestor em uma reunião de negócios é a de sua equipe confia e acredita nele. Ele, ali, representa o papel de chefe e este só tem razão de ser em função da equipe. Se não houver plateia, não haverá espetáculo e é por isso que Goffman (2004) afirma que o indivíduo faz sua representação para o benefício de outros. No entanto, apesar da importância de outrem, o sujeito, à medida que representa um papel passa a formar a si mesmo e adquirir um caráter pessoal. A representação é o verdadeiro eu, aquilo que ele gostaria de ser e ele passa a ter crença no papel que está representando.

Para compreender a abordagem teatral no meio organizacional é necessário fazer algumas conceituações. Representação é definida por Goffman (2004, p.29) como “toda atividade de um indivíduo que se passa num período caracterizado por sua presença contínua diante de um grupo particular de observadores e que tem sobre estes alguma influência”. Durante a representação, o indivíduo apresenta uma fachada que, para o autor, “é a parte do desempenho do sujeito, padronizado intencional ou inconscientemente com o fim de definir a situação para os que o observam”. Entre os tipos de fachada, a fachada pessoal inclui características pessoais, como sexo, idade, altura e aparência, além de comportamentos, atitudes, gestos e expressões faciais e corporais do sujeito. A fachada social é aquilo que os observadores esperam que o sujeito represente e é composta pelo cenário, aparência e maneira do indivíduo.

“uma determinada fachada social tende a se tornar institucionalizada em termos das expectativas estereotipadas abstratas às quais dá lugar e tende a receber um sentido e uma estabilidade à parte das tarefas específicas no momento em que são realizadas em seu nome” (Goffman, 2004, p.34).

Estas práticas podem ser diferentes ainda que apresentada por trás de uma mesma fachada, pois não haverá um ajustamento perfeito entre o caráter específico de uma atuação e o aspecto socializado dela. Deste modo, a prática apresenta, através de sua fachada, algumas exigências abstratas em relação ao outro que constitui um dos modos pelos quais uma representação é socializada, moldada e modificada para se ajustar à compreensão e à expectativa da sociedade. De forma simplificada, nos diversos papéis sociais, há estereótipos que determinam a representação e a fachada social do sujeito.

No processo de socialização é comum que as pessoas ofereçam aos seus observadores impressões idealizadas. Assim, quando o indivíduo se apresenta diante de outros, ele tenderá a incorporar os valores reconhecidos pela sociedade. De acordo com Cooley (1992), o impulso de mostrar ao mundo um aspecto idealizado de nós mesmos está presente em diversas profissões, que possuem padrões convencionais e próprios que seus membros adotam inconscientemente, mas que têm o efeito de uma conspiração para atuar sobre a credulidade do resto do mundo. Cada vez que uma representação ressalta os valores comuns da sociedade, ela reafirma a expressão de tais valores aceitas como verdades e realidade.

Nas relações de trabalho parece haver culto a tipos ideais de profissionais. De tal modo, que os sujeitos, em seu papel social de trabalhador, necessitam de uma fachada social multifacetada, haja vista a dinamicidade do atual mundo do trabalho. Para permanecerem ativos no mercado de trabalho, os indivíduos representam personagens que, muitas vezes, são dissonantes à identidade.

Métodos e Procedimentos

Com uma abordagem qualitativa, o nosso trabalho teve como objetivo analisar as representações do eu no mundo do trabalho. Percebemos que todos os profissionais constroem percepções de si mesmos a partir do exercício de suas profissões que influenciam suas vidas, gerando sentimentos positivos e também conflitos com outros papéis sociais.

Para tanto, realizamos quatorze entrevistas não estruturadas com diferentes profissionais durante o período de março até maio de 2013. Cada entrevista teve, em média, 50 minutos de duração. Como gostaríamos de entender a percepção do profissional, ou seja, dar voz aos sujeitos, a entrevista pareceu ser o método de coleta de dados mais adequado do que a observação. Neste caso, nossa escolha de entrevistas não estruturadas deu-se pelo fato de permitir uma melhor interação entre nós, pesquisadores, e os profissionais entrevistados, possibilitando respostas mais espontâneas.

As profissões participantes da pesquisa foram: professora de moda, educador físico, produtor rural, corretora de imóveis, financista, desenvolvedor de software, psicólogo, garoto e garota de programa, nutricionista, cabeleireiro, médica, advogada e vendedora de varejo de luxo. As escolhas das profissões foram feitas de modo eventual. Nossa ideia era selecionar profissões diversas para conhecer as particularidades de cada uma delas em relação aos estereótipos de cada profissão. Se por um lado entrevistar diferentes profissionais é enriquecedor para a pesquisa, por outro dificulta encontrar um fio condutor entre todas as histórias devido o cenário singular de cada profissão. Além disso, levou-se em consideração a disponibilidade e aceitação dos profissionais em participar deste estudo. Todas as nossas entrevistas foram gravadas e transcritas.

Após a transcrição, as entrevistas foram submetidas à análise com a ajuda do *software* WEFT-QDA®. Importamos para o *software* WEFT-QDA as transcrições das entrevistas no formato de documento txt. Com base em Strauss e Corbin (1998) realizamos a codificação aberta por meio da leitura integral de todas as entrevistas buscando quais categorias os dados revelavam. No próprio software, selecionamos os trechos das entrevistas que identificamos como sendo importantes. Inicialmente, cinco categorias de análise foram encontradas: imagem; sociedade; vida profissional; vida pessoal e sentimentos gerados.

Uma nova leitura das entrevistas e das categorias foi feita na tentativa de simplificar o que os dados estavam nos mostrando. Nesta fase de codificação axial, encontramos vinte e duas subcategorias e realocamos alguns dados entre as próprias categorias e subcategorias. Na categoria **imagem** emergiram sete subcategorias: *discurso sobre autoimagem; discurso sobre a imagem a partir da percepção dos outros; discurso sobre a imagem dos outros; preocupação com a imagem percebida pelos familiares; preocupação com a imagem percebida pelos clientes; imagem corporativa criada a partir da imagem pessoal; cuidados com a imagem*. Na categoria **sociedade** surgiram duas subcategorias: *estereótipos da sociedade e estereótipos da profissão*. Na categoria **vida profissional** encontramos cinco subcategorias: *fatores que justificam a escolha do trabalho; imagens e formas de divulgação do trabalho; relação com os clientes; perfil dos clientes; cotidiano e ação*. Já na categoria **vida pessoal** foram reveladas quatro subcategorias: *trajetória de vida; problemas familiares; papel social e identidade*. Por fim, na categoria **sentimentos gerados**, três subcategorias emergiram: *sentimentos positivos, sentimentos conflitantes e desejo de mudança*.

Assim, as agrupamos a partir de pontos convergentes e criamos uma história, em que os protagonistas são diferentes profissionais, conforme será apresentado no próximo tópico. Cabe ressaltar que todos os nomes utilizados nas histórias são fictícios, preservando as identidades dos entrevistados.

Narrativa profissional: histórias camaleônicas de trabalhadores-atores

A necessidade dos diversos profissionais serem camaleônicos é fundamental para que se mantenham competitivos e atuantes no mercado de trabalho. Em todas as profissões há estereótipos de tipos ideias de profissionais. Em nossas entrevistas, observamos que ser “camaleão”, muitas vezes, gera sentimentos angustiantes e conflitantes com seu próprio trabalho. Manter-se ‘empregável’ na sociedade em que tudo parece ser fluido chega a ser um verdadeiro ritual de sofrimento. Na nossa pesquisa encontramos alguns profissionais que chegam até mesmo a ter nomes diferentes na vida real e profissional, criando personagens. A capacidade de adaptação destes profissionais é louvável e vamos aqui contar algumas dessas narrativas profissionais.

É o caso da nutricionista Mariana que tem que sempre se manter magra; da Antônia, vendedora de varejo de luxo, que adaptou seu nome para Antonella para não ser associada a sua origem humilde pela alta sociedade; do Mário Fernandes, financista, conhecido apenas pelo seu sobrenome no mercado de trabalho; da Juliana, corretora de imóveis, que por necessidade da profissão, é chamada de Monalisa por seus clientes e colegas de trabalho; e obviamente, isso também acontece com os profissionais do sexo que possuem “nomes de guerra” para preservar suas vidas pessoais.

Parece que todas as mulheres vivem numa constante briga com a balança. Para a nutricionista Mariana manter o peso e continuar sendo magra não é vaidade, é necessidade de trabalho. No mercado nutricional não existem vagas para nutricionistas ‘gordinhas’, o adjetivo usado por Mariana para se referir as pessoas que estão acima do peso ideal determinado pela nossa sociedade. Mariana nos conta que quando foi fazer a entrevista para seu emprego atual de nutricionista, a própria entrevistadora de recursos humanos foi enfática ao dizer: “ainda bem que você é magrinha”.

Para sorte de Mariana, ela diz ter uma genética que a favorece ser magra, pois relata que sempre faz cálculos mentais de quantas calorias está consumindo ao se alimentar durante as suas refeições. Nesse momento, ela se lembra das colegas da faculdade de nutrição que eram ‘gordinhas’ e nunca conseguiram uma vaga no mercado de trabalho. Uma de suas colegas de faculdade simplesmente mudou de profissão e fez outro curso superior por não se enquadrar no padrão ‘magra e saudável’. O sonho de ser nutricionista dessa colega de Mariana foi deixado para trás, visto que o seu padrão físico não está dentro dos estereótipos estipulados pela sociedade para a profissão de nutricionista.

[...] os que são gordinhos, a maioria ainda são frustrados, eles queriam tá em outra profissão, falam que queriam fazer, se fosse hoje faria outra coisa porque fez uma faculdade que é muita cobrança e que hoje eles não sentem mais assim, o carinho pela nutrição. (Entrevista com a nutricionista Mariana).

Ser magra parece ser requisito fundamental para passar credibilidade e segurança para os clientes que buscam os serviços nutricionais. “Como pode uma nutricionista estar acima do peso? Que credibilidade ela passará para os seus clientes?”. Para ser uma nutricionista de sucesso é necessário fazer as pazes com a balança.

No caso de Antônia, vendedora de varejo de luxo, precisa “se camuflar” em sua realidade de trabalho. Antônia se sente um pouco atriz, já que assim que chega ao shopping onde trabalha ela passa a ter outro nome, algo mais chique, que combine com suas clientes da alta sociedade. Seu nome artístico: Antonella. A troca de nome demonstra claramente a

mudança de classe social. Quando Antônia, o nome comum condiz com a sua vida tranquila, enquanto como Antonella, ela se comporta e se produz como a própria cliente de luxo.

A diferença entre a identidade social e profissional da Antônia é muito perceptível. Vindo de uma família humilde, sua mãe é empregada doméstica, Antônia convive com pessoas que chegam a consumir em uma compra o equivalente ao valor de um carro popular. A clientela de Antônia não são pessoas quaisquer, são mulheres ricas, vindas da alta sociedade, dispostas a gastar grandes somas de dinheiro.

Em seu ambiente de trabalho Antônia precisa incorporar os dilemas da marca que a emprega. Ou seja, ela precisa se sentir e parecer uma mulher independente e bem sucedida. Ademais, ela precisa manter a magreza, que no mundo *high society* representa elegância e bem estar. Ainda bem que para atender a esse estereótipo a sua rotina de trabalho colabora, visto que Antônia, às vezes, não tem tempo nem para comer durante a sua jornada de trabalho.

Ademais no trabalho, Antônia precisa sorrir constantemente, ser solícita, ter sempre uma aparência descansada e jovial para que isso se reflita nas suas vendas e no alcance de suas metas mensais que são impostas pelo o alçoz de sua vida: a marca para qual trabalha.

Apesar das contradições e expiações impostas pelo estereótipo de sua profissão, Antônia, não quer mudar de emprego, ela até gosta do trabalho. Porém, essa discrepância entre a realidade de casa e do trabalho às vezes gera transtornos e até mesmo vontade de abandonar a profissão. Contudo, o salário pesa na hora da decisão e ela continua a atuar como Antonella.

Eu mesma, às vezes eu falo “meu Deus, eu acho que, eu quero parar”, mas aí é difícil por que você começa a ter um nível de vida, começa a ter contas que se você ganhar muito inferior você não consegue suprir, então se você ganha 5.000, você não quer ganhar mais 1.500 porque não dá. Você começa gastar conforme você ganha e é muito complicado, é difícil, é muito difícil. (Entrevista com a vendedora de varejo de luxo Antônia).

Quando o assunto é dinheiro, Mário Fernandes é especialista. Ele já foi diretor de finanças em grandes empresas e hoje é dono de uma construtora, mas principalmente, atua como consultor financeiro para micro e pequenas empresas. Há sete anos está nesse mercado. Contando-nos sua trajetória profissional, o entrevistado, por ora se denominava Mário, por outra como Fernandes. Apesar de Fernandes ser seu sobrenome, ficou nítido em seu relato que Mário era seu nome para as pessoas próximas a ele, em sua vida particular. Durante a entrevista, ele alega que quem está sendo entrevistado é Mário, mas que profissionalmente ele é conhecido e respeitado como Fernandes. Até mesmo seus sócios o chamavam apenas pelo sobrenome.

Eu costumo dizer o seguinte: eu costumo separar muito. Eu saio de manhã da minha casa, do portão da minha casa quando eu saio, eu sou o Fernandes. Eu saio como o Mário e do portão para fora eu sou o Fernandes. [...] Do portão para dentro eu sou o Mário, dono de casa, pai, esposo, família [...] Eu não misturo a minha profissional com minha vida familiar. (Entrevista com o financista Mário Fernandes).

Além da tentativa de separar a vida pessoal e profissional, o entrevistado afirma que o Fernandes é um sujeito sério, enquanto o Mário já é um cara mais descontraído e brincalhão, como percebemos na entrevista.

(O Fernandes) é o cara, é o cara. Igual ao do Roberto Carlos (risos). É o cara. Chegou alinhado. O cara é fino. Chega, fala. [...] tem horas que eu tô, que eu falo mais alto um pouquinho. Não, o cara fala, você ouve. [...] o Fernandes está, o Fernandes é 10. (Entrevista com financista Mário Fernandes).

Ouvi-lo falar de si mesmo como se fosse outra pessoa chega a soar estranho. Mas isso também acontece quando ouvimos a história da corretora de imóveis de alto padrão Juliana. Ela nos conta sua história profissional e durante a entrevista, ela se chama de Monalisa. No caso da Juliana, a necessidade de ter um codinome é algo específico da profissão de corretagem. Como eles são profissionais autônomos, há muitos corretores no mercado de trabalho, e com isso os nomes se repetem, podendo confundir os clientes. Os clientes nem sabem que ela tem outro nome, assim como alguns colegas de trabalho. Mas Juliana afirma que gosta de ser chamada de Monalisa, como o trecho a seguir demonstra: “Me adaptei muito bem. Eu imaginei que na primeira semana não fosse e hoje eu me identifico muito como Monalisa”.

A vida da Monalisa não é fácil. Como corretora, ela nos conta que teve dificuldade em conciliar a vida pessoal e profissional, a vida de corretagem exige adaptabilidade de agenda. A vida da Monalisa exigia que ela trabalhasse até 12 horas por dia e nos finais de semana. A Juliana estava acostumada a passear no shopping, nos parques, sair com as amigas no final de semana e ficar em casa com o namorado e a família. Juliana não tem dia fixo e nem horário para estabelecer uma rotina de vida pessoal. O tempo todo ela precisa estar disponível para negociar e mostrar um imóvel, na expectativa de fechar uma venda. Juliana conta que muitas vezes deixou a família e o namorado em *stand by*.

Eu fiz isso durante 9 meses! [...] o ano passado se falasse assim "preciso de você até às 6" eu não tinha horário, eu vivia de "stand by" pra minha família, pro meu namorado, pros meus amigos e pra coisas pessoais. (Entrevista com a corretora Juliana).

Os estilos da Monalisa e da Juliana também são diferentes. Para ser a Monalisa, Juliana teve que se adaptar seu estilo para agradar os clientes e segundo ela, a Juliana era mais um estilo perua que não combina com estereótipo que agrada a alta sociedade. A Juliana diz que gostava de roupas extravagantes, unhas grandes e vermelho, mas como corretora, ela precisou se adaptar a ser mais *clean*, usar maquiagens mais leves e roupas mais comportadas, na tentativa de demonstrar uma imagem mais séria e confiável para os clientes. Ela brinca que tem hora que até o namorado reclama que em passeios pessoais ela se veste como profissional. Ao contrário do Mário, os nomes da Juliana não separam sua vida pessoal e profissional, elas se confundem.

Já para os profissionais do sexo a divisão entre relações pessoais e trabalho parece ser algo necessário, principalmente relacionado à família. Entrevistamos um garoto e uma garota de programa. Eles utilizaram nomes falsos nas entrevistas. Segundo eles, seus nomes variam bastante, dependendo do gosto do agenciador. Às vezes, até suas fotos de divulgação são *fakes* para despertar as fantasias dos clientes. A garota de programa se apresentou como Carina e o garoto de programa como Léo. Ambos os casos escondem da família a real profissão. O Léo diz: “eu tenho (jogo aberto) com os meus amigos, com minha família não”. Carina também afirma que tenta preservar a família:

a minha família não sabe. Eu falo pra minha família que eu trabalho em outra em outra área, onde preciso viajar, por isso que eu fico 10, 15 dias fora. Procuo que não saibam

[...] por serem do Ceará, eles têm outra visão de mundo! Tem outra criação, você sabe muito bem disso. Mas se um dia eles descobrirem eu sou mulher suficiente de assumir e não me arrepender. (Entrevista com a garota de programa Carina).

Contudo, a Carina e o Léo não demonstram vergonha de atuarem como profissionais do sexo, para eles é uma profissão como qualquer outra. Eles alegam que a sociedade é hipócrita ao julgarem a prostituição como um trabalho sórdido.

Carina entrou na prostituição por problemas financeiros. Mãe de uma menina, ela diz ter começado a se prostituir para possibilitar uma vida melhor para sua filha e que pretende sair depois de juntar dinheiro suficiente para continuar sustentando a família. O dinheiro também é a justificativa para o garoto de programa. Entretanto, no caso do Léo, ele disse estar cansado de receber pouco como professor de línguas e pretende ser prostituto até descobrir o que realmente quer fazer da vida. Enquanto isso, ele pretende juntar dinheiro vendendo seu corpo.

Carina nos conta que sempre que é chamada para fazer programa é uma surpresa: ela nunca sabe o que vai encontrar por trás da porta. Muitas vezes, ao chegar para os seus atendimentos, ela encontra homens drogados que lhes oferecem maconha, cocaína e bebidas alcoólicas. Muitas prostitutas sentem medo daqueles homens surtarem e durante as suas alucinações, quem sabe até agredi-las. Contudo, faz parte da sua profissão.

A verdade é que não importa o tipo de cliente que eles vão atender: homens, mulheres, casais, jovens, velhos, magros, gordos, bonitos, feios, calvos, cabeludos ou outro estereótipo qualquer. O que importa na prostituição é que o cliente pode pagar. Apesar disso, Carina não acha o seu mundo de trabalho perverso, ele é apenas injusto. Isso é o que ela sente ao entrar em um quarto ou em um carro de luxo para dar prazer, mesmo que na verdade o que ela sinta seja o desprazer.

Você sabe pra que você foi contratada; por mais que não aconteça, você sabe que o ponto final é aquele. Tá, então você tem que ter ciência disso. Não importa se é gordo, se é magro, se é feio, se é careca, se é bonito; você tem que entender que você tá ali pra levar prazer pra pessoa; se você vai receber ou não, ninguém sabe. (Entrevista com a garota de programa Carina).

O que nos surpreendeu nas entrevistas com os profissionais do sexo é que apesar de eles terem uma vida dupla, eles parecem representar menos do que os outros profissionais. A impressão que nos deu é que, o fato deles terem consciência da necessidade de criarem um personagem ou uma outra identidade profissional, que o cliente paga para eles serem, torna seus discursos mais sinceros.

Assim, essas histórias, com cenários tão singulares, ilustram que no trabalho, todos nós somos um pouco atores e atrizes e até mesmo, podemos ter identidades sociais e profissionais divergentes. Algumas vezes, carecemos de criar personagens que nos representem profissionalmente, outras vezes, criamos uma identidade profissional. Não há problema nisso. Só temos que ter o cuidado de saber quem nós somos e quem são eles (os personagens) para não confundir a novela da labuta com a vida real.

Considerações Finais

Tentamos, por meio deste trabalho, trazer a tona uma reflexão sobre as incongruências que, às vezes, acontecem entre a vida pessoal e profissional. Não encontramos a resposta para

a pergunta “quem sou eu profissionalmente?”. A verdade, é que nem chegamos perto de responder. Muito pelo contrário, ao entrarmos em contato com tantos relatos profissionais diferentes começamos a nos questionar: quem sou eu enquanto pesquisador?

As histórias de Marina, Antônia ou Antonella, Mário Fernandes, Juliana ou Monalisa, Carina e Léo ilustram o força dos estereótipos de algumas profissões e a necessidade de adaptação dos trabalhadores nas mesmas. Entre tantas outras contradições do capitalismo contemporâneo, nossas identidades são constantemente ressignificadas pelo mundo do trabalho flexível. Pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos a mudanças a curto prazo, assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais. Essa ênfase na flexibilidade está mudando o próprio significado do trabalho, e também as palavras que empregamos para ele. O capitalismo flexível bloqueou a estrada reta da carreira, desviando de repente os empregados de um tipo de trabalho para outro.

É bastante natural que a flexibilidade cause ansiedade: as pessoas não sabem que riscos serão compensados, que caminhos seguir. Para tirar a maldição da expressão “sistema capitalista”, antes criavam-se circunlocuções, como sistema de “livre-empresa” ou “empresa privada”. Hoje se usa a flexibilidade como outra maneira de levantar a maldição da opressão do capitalismo. Diz-se que, atacando a burocracia rígida e enfatizando o risco, a flexibilidade dá às pessoas mais liberdade para moldar suas vidas. Na verdade, a nova ordem impõe novos controles, em vez de simplesmente abolir as regras do passado, mas também esses novos controles são difíceis de entender. O novo capitalismo é um sistema de poder muitas vezes ilegível.

Nesse atual contexto nem sempre o trabalho está em consonância com a vida pessoal e por isso, personagens ou identidades profissionais são criados para manter a imagem pré-estabelecida do profissional desejado.

Percebemos que ao se adaptarem aos seus trabalhos, estes profissionais corroboram com a premissa de responsabilidade individual de sucesso pregada pela atual configuração do capitalismo. Ademais, também legitimam os estereótipos de imagem criados pela sociedade que excluem bons profissionais do mercado do trabalho, não por falta de capacidade, mas por não estarem visualmente enquadrados nos padrões pré-definidos socialmente.

Diante de todas essas mudanças vivemos uma “crise de identidade” coletiva que faz parte do capitalismo flexível que está deslocando as estruturas e processos centrais das sociedades modernas e abalando os quadros de referência que davam aos indivíduos uma ancoragem estável no mundo social.

Deste modo, este é um objeto de estudo que merece ser mais bem debatido nos Estudos Organizacionais. Se estamos falando de um mundo do trabalho flexível a ponto de transformar os trabalhadores em personagens e desarranjar suas identidades social e profissional é de fundamental importância que os Estudos Organizacionais tragam sua contribuição para o debate sobre este fenômeno. Assim, sugerimos que novos trabalhos sejam realizados a fim de questionar as atuais configurações do mundo do trabalho e o papel do trabalhador.

Referências bibliográficas

Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. **Academy of Management Review**. 14(1).

- Barley, S. R. & Kunda, G. (2001). Bringing work back in. **Organization Science**, 12(1), p. 76-95.
- Bauman, Z. (2005). **Identidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- Cooley, C. H. (1992). **Human nature and the social order**. Nova Iorque: Scribner's.
- Cálcena, E. J. F. (2012). **A mudança da identidade profissional em transições de carreira**. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo. São Paulo.
- Fontenelle, I. A. (2008a). **Pós-modernidade: trabalho e consumo**. São Paulo: Cengage Learning.
- Fontenelle, I. A. (2008b). Eu, proteu. **GV Executivo**, 7(4).
- Franzoi, N. L. (2006). **Entre a formação e o trabalho: trajetórias e identidades profissionais**. Porto Alegre: UFRGS.
- Goffman, E. (1982). **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- Goffman, E. (2004). **A representação do eu na vida cotidiana**. Petrópolis: Editora Vozes.
- Hall, S. (2001). **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A.
- Paiva, G. J. (2007). Identidade psicossocial e pessoal como questão contemporânea. **Psico**. 38(1), p. 77-84.
- Sennett, R. (2000). Street and office: two sources of identity. In: Hutton, Will; Giddens, Anthony (Org.). **On the edge: living with global capitalism**. London: Jonathan Cape.
- Sennett, R. (2008). **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 13. ed. Rio de Janeiro: Record.
- Stryker, S. & Statham, A. (1985). Symbolic interaction and role theory. In: Lindzel, G. & Aronson, E. (Org.). **The handbook of social psychology**. 3. ed. New York: Random House.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). **Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de Teoria Fundamentada**. São Paulo: Artmed.
- Taylor, C. (1997). **As fontes do self: a formação da identidade moderna**. São Paulo: Loyola.
- Wood Jr. T. (2000). Organizações de simbolismo intensivo. **RAE**. 40(1), p. 20-28.