



PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS EXECUTIVOS

Na mídia corporativa sua imagem é a de profissional bem-sucedido, empreendedor agressivo, dotado de energia, com incrível facilidade para se adaptar às mudanças e de invejável vida “glamourosa”, da qual fazem parte grifes caras, carros luxuosos e casas extraordinárias em bairros elegantes. Enfim, um padrão de consumo que evidencia prestígio, poder e *status*.

Figura emblemática do capitalismo contemporâneo, o executivo não se vê como trabalhador, mas como colaborador, associado, ou mesmo parceiro da empresa. Mas, na realidade, como vive esse profissional do mundo corporativo — hoje sacudido por fusões, aquisições e reestruturações organizacionais — para fazer frente à crise capitalista de longa duração?

Glamour não é o que estudos recentes revelam. Pesquisadores apontam que 84% dos executivos são infelizes no trabalho, 76% acessam e-mail profissional nos horários de descanso, 58% acham que os cônjuges estão descontentes com seu ritmo excessivo de trabalho e mais de 54% estão insatisfeitos com o tempo dedicado à vida pessoal. Daí a pergunta: a precarização, que há tanto tempo assola o mundo dos assalariados comuns, chegou ao extrato privilegiado das corporações?

Os fatos levam a crer que sim. Cobranças intensas para o cumprimento de metas e obtenção de resultados fazem com que jornadas de 15 horas não sejam exceções. Sobrecarga de trabalho, realinhamentos intermináveis, mobilidade geográfica e funcional frequentes — que acompanham as contínuas reestruturações empresariais — além da empregabilidade instável e feroz concorrência dos recém-chegados ao mercado compõem o desgastante cotidiano dos executivos.

Frente às exigências da carreira, à competição acirrada e às intermináveis mudanças, os gestores são levados a sacrificar o lazer, a convivência familiar, a viver o desapego daqueles com quem dividem o trabalho. Para muitos, os relacionamentos afetivos, que envolvem amor, amizade e parcerias profissionais, precisam estar “frouxamente atados”, em função das “rupturas anunciadas”, seja pela dedicação exclusiva à carreira ou pelos constantes deslocamentos. A doação da vida particular ao trabalho cobra alto preço: ansiedade, depressão, estresse e fragilização do corpo. Males da contemporaneidade que muitos enfrentam com álcool, ansiolíticos e drogas ilícitas.

Está posto um grande desafio aos executivos que, no geral, reproduzem acriticamente a lógica organizacional, construindo alternativas que privilegiam estratégias individuais. Há uma barreira a ser ultrapassada: a concepção de “capital humano”, que modela a formação dos executivos para atuarem como matrizes de uma conduta a ser disseminada pela sociedade. O humano passa a ser concebido em termos de capital. Capacidades, habilidades

e conhecimentos são pensados como equipamentos e meios de investimento que devem propiciar retorno lucrativo, ou seja, um processo no qual o trabalhador passa a ser compreendido como empresa e empresário de si mesmo. Espera-se que cada um assuma sozinho os riscos de suas decisões e seja responsabilizado integralmente por elas. Questões como desemprego e formação profissional transformam-se em responsabilidade do trabalhador, recaindo sobre seus ombros a gerência de fenômenos alheios ao seu controle.

Fica a questão: o que impulsiona os executivos a pagarem um preço tão alto? “Decifra-me, ou te devoro”. Refletir sobre isso poderá ser um começo.

ESPERA-SE QUE O
TRABALHADOR SE
RESPONSABILIZE
INTEGRALMENTE
POR SUAS DECISÕES,
RECAINDO SOBRE SEUS
OMBROS A GERÊNCIA DE
FENÔMENOS ALHEIOS
AO SEU CONTROLE