



RAM. Revista de Administração Mackenzie

ISSN: 1518-6776

revista.adm@mackenzie.com.br

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Brasil

VINICIUS DE PAULA, ALESSANDRO; BARBOSA PINTO, LAUISA; BATISTA DE PAULO LOBATO, CHRISTIANE; NAVES MAFRA, FLÁVIA LUCIANA

Desenho também é coisa séria – desvelando o “funcionário padrão” da sociedade capitalista moderna no desenho animado bob esponja calça quadrada

RAM. Revista de Administração Mackenzie, vol. 15, núm. 5, septiembre-octubre, 2014, pp. 45-71

Universidade Presbiteriana Mackenzie

São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195433507003>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto



DESENHO TAMBÉM É COISA SÉRIA – DESVELANDO O “FUNCIONÁRIO PADRÃO” DA SOCIEDADE CAPITALISTA MODERNA NO DESENHO ANIMADO *BOB ESPONJA* CALÇA QUADRADA

ALESSANDRO VINICIUS DE PAULA

Doutorando em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração
da Universidade Federal de Lavras (PPGA-Ufla).

Mestre em Psicologia Social pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia
da Universidade Federal de Minas Gerais (PPGPSI-UFMG).

Professor/Pesquisador do Departamento de Psicologia/Instituto de Educação
da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT-Campus Cuiabá).

Avenida Fernando Corrêa da Costa, 2.367, Cuiabá – MT – Brasil – CEP 78060-900

E-mail: avpaula@yahoo.com.br

LAUISA BARBOSA PINTO

Doutoranda em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração
da Universidade Federal de Lavras (PPGA-Ufla).

Mestre em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Lavras.

Professora/Pesquisadora do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia
Sul de Minas Gerais (Ifsuldeminas-Campus Muzambinho).

Estrada de Muzambinho, km 35, Caixa Postal 02, Campus do Ifsuldeminas,

Morro Preto, Muzambinho – MG – Brasil – CEP 37890-000

E-mail: lauisa-adm@hotmail.com

CHRISTIANE BATISTA DE PAULO LOBATO

Doutoranda em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Lavras (PPGA-Ufla).

Mestre em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Lavras.

DAE-Ufla, Caixa Postal 3037, Campus da Universidade Federal de Lavras, Lavras – MG – Brasil – CEP 37200-000

E-mail: chris_batista@yahoo.com.br

FLÁVIA LUCIANA NAVES MAFRA

Doutora em Ciências Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade do Programa de Pós-Graduação em
Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (CPDA-UFRJ).

Professora e pesquisadora do Laboratório de Estudos Transdisciplinares da Universidade Federal de Lavras (Letra-Ufla).

Caixa Postal 3037, Campus da Universidade Federal de Lavras, Lavras – MG – Brasil – CEP 37200-000

E-mail: flnaves@dae.ufla.br

RESUMO

Considerando-se as configurações do mundo do trabalho na sociedade capitalista moderna, incluindo sua centralidade na vida do indivíduo como base da formação identitária dos seres humanos, adotou-se uma abordagem qualitativa para desenvolver um estudo observacional de um ambiente social fictício na animação infantil *Bob Esponja Calça Quadrada*, desvelando como ela pode representar um “modelo ideal/padrão do bom trabalhador” apresentado para o público infanto-juvenil. Os quatro episódios aqui analisados servem de pano de fundo para uma reflexão sobre os relacionamentos organizacionais e as dualidades/contrastes (prazer e sofrimento) de percepções e subjetividades presentes nesse contexto. Observa-se, nos episódios analisados, uma dicotomia entre o “bom e o mau trabalhador”. Os episódios retratam o antagonismo na relação com o trabalho do personagem protagonista Bob Esponja (que estabelece uma relação subjetiva positiva e prazerosa com sua atividade de trabalho, mas também alienada) e seu antagonista, Lula Molusco (que representa a esfera do sofrimento e da penosidade no trabalho). Os quatro episódios selecionados apresentam elementos essenciais para a compreensão da importância que o trabalho representa na vida dos indivíduos e como se dá essa dinâmica no atual modelo capitalista contemporâneo, pautado no gerencialismo, que valoriza o alto desempenho e transforma o indivíduo em capital que deve ser produtivo a qualquer custo.

PALAVRAS-CHAVE

Identidade. Trabalho e subjetividade. Ideologias do trabalho. Identidade organizacional. Estudo observacional.

1 INTRODUÇÃO

O avanço da globalização dos mercados, o aumento da competitividade entre países e empresas, as inovações tecnológicas e/ou socioorganizacionais e a flexibilização das relações de trabalho, dentre outros fenômenos, têm ocasionado uma série de alterações no mundo do trabalho contemporâneo, com impactos diretos sobre o trabalho, os trabalhadores e as condições de empregabilidade. Tais transformações impulsionam um debate acerca da categoria trabalho, uma vez que ele ocupa um lugar de destaque na sociedade capitalista contemporânea e exerce grande influência sobre a motivação, a satisfação e a saúde dos trabalhadores inseridos nesse contexto de constante mudança (Coutinho, 2009; Spilki, Jacques, Scopel, & Oliveira, 2009; Tolfo & Piccinini, 2007; Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007; Pereira & Brito, 2006; Organista, 2006; Rosenfield, 2004; Lancman & Uchida, 2003; Antunes, 1999).

O trabalho, em sua dimensão psicossocial, permite a significação da experiência do contato do indivíduo com o real. Tal contato possibilita a construção de uma vida ativa na relação com o mundo, representada pela produção e pela emancipação da subjetividade. Diante das várias mudanças na organização do trabalho nas sociedades capitalistas, desencadeiam-se novas formas de relações de trabalho e a emergência de novos sujeitos sociais, evidenciando o sujeito trabalhador em uma relação dialógica com o trabalho, impulsionando um debate acerca do papel do trabalho na sociedade contemporânea (Coutinho, 2009; Spilki *et al.*, 2009; Tolfo & Piccinini, 2007; Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007; Organista, 2006; Rosenfield, 2004; Lancman & Uchida, 2003; Antunes, 1999).

Essas transformações do mundo do trabalho contemporâneo apresentam um rico campo para o desenvolvimento de pesquisas sobre os trabalhadores nesses novos contextos. De forma geral, os estudos que buscam compreender os sentidos/significados do trabalho têm indicado que tais sentidos/significados podem ser atribuídos desde a uma condição de neutralidade até a centralidade na identidade pessoal e social (Maitlis & Christianson, 2014; Paula, Oliveira, Vilas Boas, & Guimarães, 2014; Coutinho, 2009; Tolfo & Piccinini, 2007; Morin, Tonelli, & Pliopas, 2007; Rosenfield, 2004; Morin, 2001; Antunes, 1999; Zika & Chamberlain, 1992).

Diante das questões suscitadas pelas novas configurações do trabalho humano, o objetivo principal, neste artigo, foi analisar como o personagem do desenho animado *Bob Esponja Calça Quadrada* ilustra o modelo de trabalhador ideal (“funcionário padrão”) da sociedade capitalista moderna, buscando compreender os sentidos atribuídos ao trabalho e os fatores ideológicos repassados, neste desenho animado, às crianças e aos futuros trabalhadores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA VIDA DO SER HUMANO E SEUS SENTIDOS/SIGNIFICADOS

O trabalho ocupa lugar central na vida das pessoas. O trabalhador se (re)faz na sua relação com o trabalho e é nessa atividade, humana por excelência, que se realiza a mediação entre o humano, a sociedade e a natureza. Por meio de sua ação, os seres humanos transformam a natureza conforme seus interesses e necessidades, e se transformam ao mesmo tempo. Tal processo dá forma à sua subjetividade, materializando suas ideias e seus projetos. Trata-se de uma categoria estruturante e central na vida do ser humano, pois quanto mais o homem interage com o seu meio, por intermédio do seu trabalho, mais ele se apropria da natureza e transforma a si mesmo e ao seu mundo. Essas transformações permitem que ele participe e dê continuidade à sua existência através do tempo, realizando-se histórica e socialmente (Paula *et al.*, 2014; Maitlis & Christianson, 2014; Organista, 2006; Antunes, 1999).

Como o trabalho é um ato humano por excelência, trabalhar é uma forma de encontrar um lugar no interior de um grupo social, por meio do processo de criação e do reconhecimento por tal criação. Dessa forma, sobretudo na nossa atual configuração de organização da sociabilidade, a existência de todos é perpassada pelo trabalho, sendo esta a atividade que regula os diversos horários e rotinas do seu cotidiano, incluindo os momentos de lazer e repouso. É ela também que define as relações interpessoais, as formas de inclusão, participação e reconhecimento social, e o *status*, além de ocupar importante papel na formação da identidade (Paula *et al.*, 2014; Maitlis & Christianson, 2014; Paula, 2008; Organista, 2006; Antunes, 1999).

Observa-se, com isso, uma incompletude na compreensão/análise da categoria trabalho e, portanto, é necessário discorrer sobre os múltiplos significados que o trabalho teve e tem ao longo do tempo. Seguindo o raciocínio de centralidade do trabalho na vida do indivíduo, Rosenfield (2004, p. 215) afirma que:

Para as sociedades fundadas sobre o trabalho, é a partir deste que o indivíduo se reconhece em sua exterioridade e aos olhos dos outros. O trabalho seria o meio de intervir na natureza e de se colocar em relação com o outro. Ele seria capaz de revelar o sujeito a si mesmo e aos seus pares, ele seria a atividade de desenvolvimento e plenitude por excelência, de realização de si e de integração social.

As concepções do trabalho sofreram – e ainda sofrem – diversas mudanças ao longo do tempo. Segundo Borges (1999, p. 82),

[...] concepções do trabalho designam o pensamento elaborado e articulado que oferece definições ao indivíduo sobre a posição que o trabalho deve ocupar em sua vida, o modelo ideal de trabalho definido por meio dos valores humanos e sua hierarquização, e uma leitura das características do trabalho concreto.

A autora afirma, ainda, que as alterações na concepção do trabalho advêm de um processo de construção histórica no qual a propagação e o desenvolvimento delas ocorrem em paralelo com as mudanças na sociedade, a evolução dos modos e das relações de produção, bem como nas formas de conhecimento humano. Desse modo, a criação de cada concepção do trabalho está relacionada aos interesses ideológicos, econômicos e políticos, sendo utilizada como um instrumento de justificação das relações de poder. Depois de analisar diversos ramos do conhecimento, como filosofia, economia, administração, sociologia e psicologia, Borges (1999) identificou as seguintes concepções formais de trabalho: clássica, capitalista tradicional, marxista, gerencialista, centralidade expressiva e centralidade externa. Como se apresenta nos resultados deste trabalho, identificaram-se, no desenho Bob Esponja, nítidos elementos da concepção capitalista tradicional e da concepção gerencialista.

A concepção capitalista tradicional compreende o trabalho como uma mercadoria, valorizando a instrumentalidade como principal fator para o sucesso econômico, devendo ser realizado de forma sistemática, padronizada, disciplinada e parcelada. Essa concepção enfatiza a divisão entre trabalho manual e trabalho intelectual, de forma que o trabalho é planejado/organizado por gerentes/especialistas e exige obediência. Tais gerentes exercem o poder respaldados no domínio do saber, em coerções e no controle de recompensas. Já a concepção gerencialista, segundo Borges (1999, p. 85), “tenta pela estabilidade no emprego, dos programas assistenciais e/ou de benefícios e da promoção das relações interpessoais, amenizar as consequências indesejáveis do capitalismo tradicional”.

A lógica financeira assume, hoje, a direção da economia e das organizações, alterando os modos de organização e gerenciamento destas. Nessa perspectiva, Gaulejac (2007) busca analisar o gerenciamento como tecnologia de poder que objetiva conseguir a adesão dos empregados às exigências dos acionistas e da empresa, ao passo que a gestão é considerada uma ideologia que legitima uma abordagem do tipo instrumental, utilitarista e contábil das relações entre o homem e a sociedade. Gaulejac (2007), ao buscar compreender por que a sociedade se “contamina” com essa ideologia gerencialista, afirma que o indivíduo é

convidado a ser o “empreendedor de sua própria vida” e acaba por se tornar um capital, e tal capital deve ser produtivo. Nesse cenário, a cultura do alto desempenho impera como modelo de eficiência, de forma que os negócios se desenvolvem e a moral é substituída pela ética do resultado – o projeto capitalista procura “em si mesmo” a sua própria finalidade (Gaulejac, 2007). De acordo com Dourado, Holanda, Silva, & Bispo (2009, p. 356):

É preciso entender que o trabalho, tal como é exercido hoje, tem papel político-funcional no atual contexto social, ou seja, a maneira como é exercido e controlado decorre de uma relação de poder inerente à relação capital-trabalho e se configura como medida criada pelo próprio sistema para manter seu poder de dominação.

Segundo Morin (2001), o desenvolvimento da identidade do indivíduo é auxiliado pelo processo do trabalho. A autora enumera alguns fatores/características do trabalho para que essa atividade tenha um sentido. São eles: 1. ser realizado de modo eficiente, tornando-se uma atividade que produz e agregue valor a algo; 2. ser intrinsecamente satisfatório – o sentimento de realização e prazer gerado na execução das tarefas fornece um sentido ao trabalho; 3. ser moralmente aceitável – a atividade executada para auxiliar no desenvolvimento de uma sociedade deve respeitar os preceitos referentes a esta, nas relações que estabelece tanto na execução da atividade em si quanto nos objetivos almejados pelo indivíduo; 4. ser fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, pois o trabalho estabelece vínculos e contato entre pessoas, contribuindo, desse modo, para o desenvolvimento da identidade desses indivíduos; 5. garantir a segurança e a autonomia – na sociedade atual, o trabalho é relacionado à noção de emprego e regulado por uma remuneração que permite a satisfação das necessidades básicas, provendo os sentimentos de segurança, independência e autonomia, e 6. ser uma atividade programada que organiza e estrutura a vida diária com rotinas e horários, embasando, dessa maneira, a vida profissional e o tempo do indivíduo. Morin (2001, p. 9) complementa:

O princípio que guia a organização do trabalho é o de modificar os comportamentos de tal forma que, gradualmente, os trabalhadores sejam conduzidos a desenvolver atitudes positivas com relação às funções executadas, à empresa que os emprega e a eles próprios. É o comprometimento com o trabalho que constitui o principal indicador de uma organização eficaz.

O indivíduo, ao entrar no mercado de trabalho, além da garantia de uma remuneração, adquire uma identidade psicossocial pela qual é identificado pelos outros e se identifica. Cabe ressaltar que esse reconhecimento surge por meio do processo de produção via trabalho, bem como pelo valor que é agregado à organização à qual pertence (Paula *et al.*, 2014; Resende & Paula, 2011).

Como mencionado, os indivíduos utilizam o trabalho como uma forma de identificação e pertencimento dentro de um grupo social, por meio de um processo de criação e de reconhecimento por tal criação. Desse modo, especialmente na forma atual de configuração capitalista da organização da sociabilidade humana, o indivíduo tem sua existência controlada pelo trabalho, que influencia diretamente todas as atividades, horários e rotinas, inclusive momentos de repouso e lazer. Observa-se que essa atividade define as formas de reconhecimento social, inclusão e *status*, tornando-se, assim, um papel importante e essencial nas relações interpessoais e na formação da identidade dos indivíduos (Paula *et al.*, 2014; Resende & Paula, 2011; Paula, 2008).

Entretanto, neste cenário de organização capitalista do trabalho, percebem-se transformações substanciais que geram importantes mudanças nos significados/sentidos do trabalho e dificultam o processo criativo dos trabalhadores, o que pode estar na origem de patologias físicas e psíquicas. Esses adoecimentos podem ser causados pela sensação de perda do sentido da atividade, sensação que os trabalhadores frequentemente experimentam na sociedade atual. Alguns autores já identificaram, de forma mais genérica, a relação entre determinadas atividades laborais desprovidas de sentido e alguns quadros de adoecimento que afetam os trabalhadores que vivenciam tal contexto (Druck, 2011; Jacques, 2007; Clot, 2006; Codo, 2004; Jacques & Codo, 2002; Antunes, 1999).

As manifestações da perda de sentido do trabalho envolvem, ainda, a questão do sofrimento. Muitas vezes, o indivíduo não manifesta ou ignora o processo de adoecimento que está vinculado ao sofrimento causado pelo exercício da atividade laboral. Outras vezes, o enfrentamento das dificuldades vivenciadas nessa atividade, por meio de mecanismos de subjetivação, podem também gerar sensação de prazer. A discussão sobre adoecimento no trabalho pode ser observada ainda no estudo de Oletto, Melo & Lopes (2013) que, após analisarem dez anos de publicação nos anais dos Encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnAnpad) sobre prazer e sofrimento no trabalho, afirmam que ambos se relacionam a um conjunto híbrido de fatores que dependerão da subjetividade do sujeito para que se transformem ou não em patologia. Além da importância, da vinculação com experiências de prazer e realização, sofrimento e adoecimento, o trabalho está fortemente associado à construção de identidades que, no contexto de trabalho na sociedade capitalista, sofre também influência da cultura organizacional.

2.2 AS RELAÇÕES ENTRE IDENTIDADE E CULTURA ORGANIZACIONAL

A diferenciação entre os conceitos de identidade pessoal e identidade social deve ficar clara. Estudos realizados por Ting-Toomey (1998 como citado em Zanelli, Borges-Andrade, & Bastos, 2004) indicam que a identidade pessoal refere-se ao modo como o indivíduo define suas características próprias, seu auto-conhecimento, geralmente comparando-se com outros indivíduos. A identidade social refere-se ao conceito que o indivíduo desenvolve de si mesmo e que deriva de sua convivência em grupos. Ao tratar do âmbito institucional, Ting-Toomey (1998 como citado em Zanelli, Borges-Andrade, & Bastos, 2004) afirma que os indivíduos tendem a experimentar maior grau de vulnerabilidade em seus encontros iniciais com pessoas de outros grupos do que com as pessoas de seu próprio grupo, e quanto maior a identificação dos indivíduos com a organização, maior o comprometimento destes com a instituição.

Ashforth e Mael (1989) identificaram três fatores da identidade do grupo que são especialmente relevantes para compreender o comportamento organizacional. São eles: 1. os indivíduos tendem a escolher atividades e instituições que sejam congruentes com suas identificações mais evidentes; 2. a identificação afeta os resultados, como a coesão e a interação intragrupo e 3. a identificação reforça a fixação ao grupo e seus valores e aumenta a competição com grupos externos. Sendo a identidade social construída a partir do momento em que os indivíduos se veem como parte de um grupo, as organizações de trabalho representam um grupo muito relevante na definição da identidade social dos seus membros.

A identidade organizacional é o meio pelo qual os membros de uma organização dão sentido ao que fazem, de acordo com as regras gerais da instituição. As pessoas, na organização, constroem os significados de suas ações com base na intermediação de um conjunto de crenças atribuídas na forma de identidades. As identidades refletem como os indivíduos e os grupos definem o que fazem em relação ao seu entendimento sobre o que é a organização da qual fazem parte (Resende & Paula, 2011; Ashforth & Mael, 1989).

A identidade é afetada pela cultura organizacional e por outros sistemas de significado com os quais as pessoas interagem. Nesse sentido, enquanto a cultura provê o conjunto de regras que definem um sistema social, a identidade permite o entendimento destas no contexto em que elas atuam, ou seja, as pessoas compreendem as regras de acordo com um sistema social mais amplo no qual estão inseridas. A identidade pode estar refletida em valores e crenças compartilhados, na missão, na estrutura e nos processos, nos objetivos e no clima organizacional, entre outros elementos organizacionais. Alguns autores percebem a identidade organizacional como algo que tende a ser preservado ao longo do tempo. Outros,

no entanto, argumentam que ela tem uma natureza fluida, contínua, adaptativa e depende do modo como os membros organizacionais interpretam os valores e as crenças essenciais da organização nos diferentes contextos com que deparam em suas experiências vividas (Resende & Paula, 2011).

A cultura preserva a identidade organizacional e esta se traduz na forma como as pessoas da organização a enxergam, em uma cultura organizacional que busca interagir com o ambiente, adaptando-se a ele. Essa identidade organizacional tende a ser proativa e atenta às necessidades de mudanças. É possível perceber que a experiência no mundo do trabalho é um importante componente de aspectos identitários. Os locais de trabalho levam as pessoas a incorporar características, hábitos e valores compartilhados pelos membros da mesma organização. Assim, o trabalho nos modifica, tornando-nos iguais em alguns aspectos e nos distinguindo em outros.

Oliveira e Bastos (2001) indicam ser comum achar que somos a mesma pessoa em diferentes interações e momentos. No entanto, é possível também perceber que temos posicionamentos diferentes, em diferentes momentos e lugares, de acordo com os diferentes papéis que estamos exercendo. O fato de os indivíduos terem “identidades múltiplas”, e não uma identidade única, fixa e engessada, contribui para a complexidade da identidade nas organizações.

2.3 A CONSTRUÇÃO DAS IDENTIDADES NAS ORGANIZAÇÕES

De forma geral, a identidade é estabelecida baseando-se em categorias sociais, como raça, gênero, etnia e classe. Já as identidades nas organizações se fundamentam em categorias como função organizacional, tempo de serviço, relações de poder estabelecidas etc., categorias essas que podem ser assumidas, difundidas ou perdidas quando o indivíduo deixa o local de trabalho (Paula *et al.*, 2014).

Brickson (2000 como citado em Zanelli, 2003) identificou três modos distintos de as identidades se orientarem em diferentes contextos. Segundo o autor, as orientações da identidade do indivíduo são ativadas em função da forma como ele define a si mesmo em cada contexto, seja como indivíduo, como ser interpessoal ou como membro de um grupo. Assim que o indivíduo se definiu como membro de um grupo, esse mesmo indivíduo tende a ativar uma identidade de orientação coletiva. Sua motivação, frequentemente, passa a ser a garantia do bem-estar de seu grupo em relação a outros grupos; procura caracterizar-se em termos do perfil ou do protótipo do grupo e tende a determinar seu autovalor com base na comparação de seu grupo com outros grupos.

Segundo Brickson (2000 como citado em Zanelli, 2003), cada uma das orientações de identidade citadas anteriormente pode ser impulsionada por diversos elementos do contexto organizacional, tais como estrutura organizacional

(formas de integração entre os membros da organização), organização do trabalho (a estrutura das tarefas executadas pelos indivíduos) e formas e estruturas de reconhecimento pelo trabalho realizado.

Percebe-se que, ao utilizar e valorizar medidas de gestão de pessoas, que estimulam o trabalho em equipe, a cooperação, a participação nos lucros e resultados do grupo, entre outros, a maioria das empresas busca ativar uma identidade de orientação coletiva. Nesta identidade de orientação coletiva, os trabalhadores se reconhecem como membros da organização em que trabalham, priorizando os objetivos desta em detrimento dos seus próprios objetivos pessoais.

A análise feita sobre as possíveis consequências do processo de construção da identidade organizacional dos trabalhadores indica que tal processo pode ser visto, basicamente, de duas formas: como fonte de motivação e identificação dos funcionários em relação à empresa (o que pode ser positivo para ambos) ou como forma de moldar o comportamento das pessoas que trabalham na organização, o que pode trazer consequências negativas tanto para a empresa, como já mencionado, quanto para os indivíduos, como será visto a seguir. Fernandes e Zanelli (2006, p. 65-66) indicam algumas possíveis consequências desse processo de construção das identidades dos indivíduos nas organizações da seguinte forma:

Essa fusão de identidades – o eu organizacional e o eu individual do empregado – pode vir a resultar na perda da cidadania civil para uma suposta cidadania empresarial. Rompendo seus vínculos pessoais com o mundo fora da organização, o indivíduo deixa de sentir-se cidadão no sentido pleno do termo. Compartilhando dessa visão, podemos afirmar que a empresa não apenas emprega, e remunera a força de trabalho, ela praticamente ocupa todo o espaço afetivo, intelectual, e imaginário do indivíduo. É por meio da organização em que trabalham e do que ela lhes proporciona que as pessoas projetam seus sonhos e buscam alcançá-los. Percebe-se com nitidez nesse estudo que a identificação com a organização muitas vezes acaba tornando-se uma obrigação dos funcionários. Assim, a maioria das pessoas não questiona o que faz no dia a dia das empresas, adotando tão cegamente certos comportamentos que, quando surge a necessidade de mudança, se sentem vulneráveis, resistindo fortemente, por acreditarem que as mudanças irão interferir no domínio que possuem do trabalho que realizam. Isso dificulta muito o processo de reconstrução das identidades dos indivíduos, cada vez mais necessário em ambientes de mudanças constantes.

Este cenário retrata o modo de produção capitalista em que as relações se mercantilizam: quando os meios de vida e o trabalho são transformados em mercadorias, o trabalho assume uma concepção predominantemente assalariada

e sua organização repousa sobre a cooperação subordinada, cujos fins a serem alcançados não são determinados pelos indivíduos que, por meio do assalariamento da força de trabalho, também se apresentam como um produto, como uma mercadoria e cujas riquezas, decorrentes da produção social, são apropriadas de forma privada, em fonte de valor (Oliveira, 2008; Maciel, Sena, & Sabóia, 2006).

As questões levantadas sobre a (re)construção da identidade dos trabalhadores nos ambientes institucionais de trabalho podem trazer uma enorme contribuição ao contexto organizacional, colaborando para a melhoria nas relações interpessoais das equipes de trabalho e para a promoção da saúde dos trabalhadores (Paula *et al.*, 2014; Resende & Paula, 2011).

Ressaltando a importância do trabalho na construção da identidade e na promoção da saúde dos trabalhadores na sociedade capitalista atual, justifica-se a realização de pesquisas referentes à temática sentidos/significados do trabalho, devido ao fato de já existirem elementos empíricos que estabelecem conexão entre algumas formas de adoecimentos/disfunções humanas (físicas e psicológicas) e os sentidos que os indivíduos desenvolvem sobre sua vida/trabalho (Paula *et al.*, 2014; Maitlis & Christianson, 2014; Druck, 2011; Resende & Paula, 2011; Reker & Woo, 2011; Paula, 2008; Jacques, 2007; Codo, 2004; Jacques & Codo, 2002; Zika & Chamberlain, 1992), bem como o presente estudo, que proporciona uma base para análise de um personagem que configura um modelo de funcionário padrão para a sociedade capitalista.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

No presente trabalho utilizamos a abordagem qualitativa como método de pesquisa que, segundo Flick (2004), tem grande relevância para o estudo de relações sociais, permitindo incorporar as questões dos significados e das intencionalidades dos sujeitos como condições inerentes aos atos, às relações e às estruturas sociais, utilizando um caráter descritivo e um enfoque indutivo para compreender o significado das coisas (Lobato, Paula, & Pinto, 2013; Chizzotti, 2008; Denzin & Lincoln, 2000; Godoy, 1995).

De acordo com Vieira e Zouain (2006, p. 17), “a pesquisa qualitativa pode ser definida como o que se fundamenta principalmente em análises qualitativas, caracterizando-se, em princípio, pela não utilização de instrumental estatístico na análise de dados”. Essa abordagem envolve a coleta de uma variedade de materiais empíricos, dentre eles estudos de caso, experiências pessoais, introspecção, histórias de vida e textos visuais, interativos, históricos e observacionais, que descrevem a rotina, os momentos e os significados problemáticos da vida

dos indivíduos (Lobato, Paula & Pinto, 2013; Matos, Lima & Giesbrecht, 2011; Chizzotti, 2008; Leite & Leite, 2007; Denzin & Lincoln, 2000; Godoy, 1995).

O estudo qualitativo pode ser desenvolvido utilizando-se diferentes instrumentos e caminhos metodológicos, dentre eles o estudo observacional. De acordo com Chizzotti (2008, p. 26), “essas pesquisas não têm um padrão único porque admitem que a realidade é fluente e contraditória e os processos de investigação dependem também do pesquisador – sua concepção, seus valores, seus objetivos”.

De acordo com Matos, Lima e Giesbrecht (2011, p. 440), “cada vez mais, alguns recursos estéticos como filmes, romances, música e fotografias vêm sendo utilizados no processo de ensino-aprendizagem, pois podem facilitar a construção de um link entre construtos teóricos e realidade prática”. Flick (2004, p. 224) complementa afirmando que “a televisão e os filmes têm uma influência cada vez maior na vida cotidiana e, portanto, a pesquisa qualitativa utiliza-os para ser capaz de dar conta da construção social da realidade”. Leite e Leite (2007, p. 78) enfatizam que:

[...] a operacionalização do uso de filmes pode revestir-se de validade e utilidade para o pesquisador, em função da agilidade e isenção de revisão das percepções e descrições, com o ato de voltar às cenas, tantas vezes quantas sejam necessárias para a minimização das inferências e a maximização do trato dos dados direta ou indiretamente observáveis.

Como estratégia de coleta de dados, adotou-se a observação indireta, não participante, caracterizada como uma “observação de segunda mão”, que diz respeito à mídia visual, como fotografias, vídeos ou filmes para fins de pesquisa. Nesse caso, o pesquisador é caracterizado como observador completo, que substitui a observação real pela observação em vídeo, mantendo distância dos eventos observados, não exercendo nenhuma influência sobre eles (Flick, 2004). Ainda de acordo com Flick (2004, p. 255), “os procedimentos observacionais contribuem para a construção da própria realidade que buscam analisar, realidade essa que já é resultado de processos de construção social antes de ser observada”.

Cooper e Schindler (2003, p. 307) consideram que

[...] a observação indireta é menos flexível do que a observação direta, mas também é muito menos tendenciosa e pode ser muito mais acurada. Outra vantagem da observação indireta é que o registro permanente pode ser reavaliado para incluir vários aspectos diferentes do fato.

No presente trabalho utilizou-se a estratégia de fundamentação nas proposições teóricas como método de análise, que levou ao estudo observacional, refletindo seus conjuntos de questões, literaturas e novas interpretações. Essa estratégia utiliza as bases teóricas para fazer exame dos dados extraídos do estudo observacional, ajudando a pôr em foco um conjunto de dados e orientando toda a análise do estudo (Lobato, Paula & Pinto, 2013; Matos, Lima & Giesbrecht, 2011; Leite & Leite, 2007; Flick, 2004; Denzin & Lincoln, 2000). Importante pontuar, no entanto, que são analisadas as representações do mundo real, de caráter fictício. As representações sociais, saberes do senso comum construídos nas relações entre os indivíduos, são definidas por Moscovici (2009) como toda a prática mental e social do pensamento primitivo, do senso comum e da ciência. Segundo Moscovici (2009), com a elaboração das representações sociais transforma-se o novo, o desconhecido, em algo familiar.

4 RESULTADOS

Para alcançar o objetivo proposto no presente estudo, foram analisados quatro episódios da série de desenho animado *Bob Esponja Calça Quadrada*. A sequência escolhida para análise teve o objetivo de apresentar a trajetória profissional do personagem Bob Esponja e sua relação com a atividade de trabalho. A escolha dos episódios para análise se justifica por enriquecer a discussão do trabalho, pontuando características dos personagens que interagem com o personagem principal: Lula Molusco (um polvo mal-humorado, que é o personagem antagonista ao Bob Esponja, retratado como preguiçoso e para quem o trabalho não passa de uma obrigação enfadonha, mas necessária; na verdade, acredita-se que o “descaso” e o baixo envolvimento com o trabalho de Lula Molusco sejam uma denúncia/crítica ao trabalho moderno); sr. Sirigueijo (um siri rico, dono de uma lanchonete – o Siri Cascudo –, que representa o patrão capitalista tradicional, disposto a tudo para extrair de seus empregados o máximo de trabalho e de seus clientes o máximo de dinheiro) e Patrick (uma estrela-do-mar que personifica o fracasso profissional e a falta de habilidade).

Trata-se de um desenho animado, criado em 1986 pela Nickelodeon e projetado por um ex-professor de biologia marinha, Stephen Hillenburg. Bob Esponja é uma esponja do mar que vive com Gary (seu caramujo de estimação) em uma casa em forma de abacaxi, na Fenda do Biquíni, uma cidade no fundo do mar onde as histórias se passam. Bob Esponja trabalha como cozinheiro na lanchonete Siri Cascudo, a mais popular da Fenda do Biquíni, especializada em produzir hambúrguer de siri, que é elaborado com um ingrediente secreto.

Bob Esponja é o estereótipo do empregado ideal, que nunca reclama do salário e está sempre feliz. Só fica triste quando tem que ir embora para a sua casa, após o dia de trabalho. Seu patrão, sr. Sirigueijo, está sempre buscando tirar o máximo proveito de seus empregados (trabalho) e de seus clientes (dinheiro). É extremamente ganancioso, egoísta e obcecado por ganhar mais dinheiro. Ele paga mal os seus funcionários e explora seus clientes com frequentes aumentos de preços do hambúrguer de siri. Também nessa lanchonete trabalha o Lula Molusco, que despreza o trabalho, considerando-o uma obrigação enfadonha, e só faz o estritamente necessário para fazer jus ao seu salário. Ao contrário de Bob Esponja, Lula Molusco não faz nada mais além de sua obrigação, a ponto de recusar-se a servir os clientes após o horário do expediente, e está sempre reclamando do salário pago e do cansaço. O melhor amigo de Bob Esponja, Patrick, é um garoto ingênuo que frequenta a escola e não trabalha. Não é esperto, mas é divertido.

Inicialmente, analisa-se o episódio que trata da contratação do Bob Esponja (episódio “Precisa-se de ajudante”), no qual ele consegue realizar seu sonho de trabalhar no Siri Cascudo e é contratado pelo sr. Sirigueijo. O segundo episódio analisado (“Vídeo de treinamento do Siri Cascudo”) é um vídeo institucional destinado aos trabalhadores recém-contratados da referida lanchonete. Esse episódio permitiu a análise dos valores do local de trabalho e os seus repasses culturais. Também nesse episódio é explicitada a diferenciação entre o funcionário ideal (Bob Esponja) e seu antagonista, o “mau funcionário” (Lula Molusco).

O terceiro material analisado foi o episódio que aborda a competição entre Bob Esponja e Lula Molusco para ganhar o prêmio de funcionário do mês (episódio “Funcionário do mês”). Foi possível discorrer sobre o modelo gerencialista de produção, no qual o trabalhador é transformado em capital produtivo. Por fim, foi analisado um episódio (“Medo de hambúrguer de siri”) que permite debater as consequências desse modelo gerencialista, mostrando o adoecimento do protagonista em decorrência de inadequadas condições/relações laborais.

No primeiro episódio selecionado para análise – “Precisa-se de ajudante”, Bob Esponja acorda, diz, com euforia, “Hoje é o grande dia!”, faz seus exercícios físicos e afirma que precisa estar em ótima forma. Ele sai de casa gritando repetidamente a frase: “Estou pronto, estou pronto, estou pronto”. Esta frase é observada na maioria dos episódios do desenho, cantarolada, alegremente, todos os dias em que ele vai para o trabalho. Assim que para na frente da lanchonete Siri Cascudo e observa a placa “Precisa-se de ajudante”, fica muito empolgado, pois “há anos sonhava com esse momento”. Bob Esponja sonhava em trabalhar no Siri Cascudo, segundo ele, “o melhor estabelecimento, estabelecido para o fim de estabelecer comida!”.

Nesse momento, Patrick, seu melhor amigo, aparece na cena, antes que Bob desista de ir até a lanchonete afirmando “Não sou bom nisso”, ao se referir ao

seu futuro emprego dos sonhos. Patrick faz uma série de afirmações e questionamentos sobre o que Bob Esponja gosta de fazer na vida, e no que ele é bom, conseguindo levantar a autoestima de Bob e dando-lhe confiança para entrar no Siri Cascudo e candidatar-se ao tão sonhado emprego.

Ao entrar na lanchonete, Bob Esponja passa por Lula Molusco, que está desenhando um autorretrato, no qual escreve “fracassado”. Bob Esponja diz ao proprietário, sr. Sirigueijo, que treinou “a vida inteira para o dia de trabalhar no Siri Cascudo” e que agora estava pronto! Nesse instante, Bob Esponja tropeça em um prego e cai, e o sr. Sirigueijo e Lula riem dele compulsivamente. Mas o sr. Sirigueijo, de forma sarcástica, diz que, para que ele consiga o emprego, deve passar em um teste: ele deve encontrar uma “espátula hidrodinâmica, com acessório de proa e popa e motor turbinado” e levar para ele – um instrumento de trabalho que era uma exigência desnecessária para ocupar o cargo. Nota-se que muitos dos pré-requisitos, testes e processos de seleção em empresas não tratam de atributos efetivamente necessários para o trabalho, gerando incompreensão, angústia e frustração para os candidatos. Tais rituais de inserção de novos membros na organização são comuns e orientam a formação da identidade individual e também o processo de formação da cultura organizacional (Resende & Paula, 2011).

Bob Esponja ganha um chapéu do Siri Cascudo (uma peça do uniforme da empresa) para ir buscar a referida espátula solicitada pelo sr. Sirigueijo. Nesse momento, observa-se que Bob está profundamente emocionado por estar usando aquele “uniforme” da lanchonete e ele inicia, então, a busca. Enquanto isso, com apenas Lula Molusco atendendo como funcionário na lanchonete, aparece um enorme contingente de clientes (um cardume de anchovas), que chegam juntos ao estabelecimento para comer e não conseguem se organizar em fila no balcão de pedidos. Diante da demora no atendimento, começam a destruir o local. Sr. Sirigueijo e Lula Molusco entram em desespero, afirmando que “é o fim”. De repente, Bob Esponja aparece muito feliz, pois encontrou o acessório solicitado, entra no estabelecimento voando com a espátula solicitada – incorporando a figura do herói – e consegue produzir vários hambúrgueres, atendendo a todos os clientes famintos. Ao conseguir fazer centenas de sanduíches rapidamente, e ganhar muito dinheiro para o sr. Sirigueijo, como se observa pelo imenso saco de dinheiro deixado pelos clientes, o patrão elogia Bob Esponja dizendo que ele havia apresentado o melhor serviço de lanche rápido que já tinha visto, e que ele estava empregado.

Analisando esse episódio, pode-se verificar que entrar no mercado de trabalho configura, além da garantia de um salário, a conquista de uma identidade social pela qual o reconhecimento surge por sua produção, pelo valor que agrega à organização à qual pertence (Paula *et al.*, 2014; Spilki *et al.*, 2009). Manter-se

empregado e produtivo demanda um elevado gasto de energia psíquica, principalmente em tempos de desemprego e alta competitividade, além do abandono de suas vontades e questionamentos em prol da organização a que sua identidade e seu “eu” pertencem. Como bom trabalhador, deve-se estar disposto a trabalhar mesmo em contextos desfavoráveis. Caso não seja mais eficaz, será substituído por outro indivíduo mais capaz e preparado (leia-se subserviente, passivo, disponível e competitivo), que se encontra à espera de uma nova oportunidade, devido ao grande exército de mão de obra de indivíduos que estão excluídos do mercado formal de trabalho (Druck, 2011; Spilki *et al.*, 2009; Pereira & Brito, 2006).

O saco de dinheiro pode ser a representação da abordagem capitalista tradicional, representada aqui pelo sr. Sirigueijo, conforme abordado por Borges (1999), que identificou as principais concepções formais de trabalho, e o trabalho seria uma mercadoria pautada na racionalidade instrumental, na qual o sucesso econômico é o objetivo final. Percebe-se, nessa cena, que Bob Esponja só foi contratado porque gerou lucro para o sr. Sirigueijo. O trabalhador é um recurso da organização que será avaliado positivamente à medida que servir cegamente aos princípios e às normas organizacionais. Esse cenário revela a importância do trabalho nas organizações capitalistas, na manutenção de determinada visão de mundo, sobre o mundo, o trabalho e o papel do trabalhador, ou seja, na reprodução da ideologia capitalista.

Souza e Faria (2007, p. 8) afirmam que:

[...] a ideologia se constitui como uma forma de conhecer o mundo, sendo composta por um sistema de ideias e de atualizações que podem ser institucionalizadas ou não. Essas ideias não são simples reflexos de uma realidade, nem tampouco resultado de outras. Elas são geradas no confronto entre outras ideias e a realidade a que se referem ou que são produzidas. Enquanto modo de conhecer a realidade, a ideologia tem uma participação ativa e efetiva numa formação social, apresentando eficácia na explicação ou ocultamento de uma determinada realidade.

A ideologia produz, portanto, dominação e alienação da consciência humana em relação à sua situação real de existência.

O segundo episódio selecionado para análise é o “Vídeo de treinamento do Siri Cascudo” e inicia-se com a frase: “Parabéns, você foi contratado pelo restaurante mais bem-sucedido da Fenda do Biquíni”. Nele conta-se como o sr. Sirigueijo criou a lanchonete Siri Cascudo e a história da compra do local. Em todos os momentos desse episódio, Bob Esponja está ansioso para começar a trabalhar e, insistentemente, pergunta: “Posso fazer hambúrguer agora?”, mas o locutor afirma que ainda não é hora de iniciar o tão sonhado trabalho, e continua a fornecer

várias instruções sobre como funciona o Siri Cascudo. A “avançada tecnologia” utilizada no estabelecimento, na verdade, é uma sátira, pois se limita a uma espátula, uma simples caixa registradora, gelo, copo plástico, um canudinho para tomar refrigerante e alguns sachês de *ketchup*. Nesse momento, o narrador discorre sobre as características do bom empregado, diferentemente do que mostra sobre Lula Molusco, que é estabelecido como exemplo que não deve ser seguido, que não tem a menor motivação e que detesta o seu trabalho, como pode ser observado na frase do narrador do episódio: “Nenhum empregado quer ser um Lula Molusco”.

Após tratar todos esses aspectos, apresenta-se um código organizado que pode ser traduzido como “Pessoas encomendam nossos hambúrgueres”. O locutor do vídeo de treinamento afirma que, se Bob Esponja compreender essa “regra de ouro” da organização estará pronto para fazer os hambúrgueres que tanto deseja. Mas, antes o locutor passa uma nova lição, falando agora sobre higiene pessoal e organização do local de trabalho. Finalmente, o locutor do referido vídeo de treinamento pergunta ao Bob Esponja se ele está pronto para fazer hambúrgueres de Siri e, nesse momento, Bob começa a se comportar como cachorro: late e ganha até um osso.

A essa cena podem-se associar as ideias de Lancman e Uchida (2003, p. 87), que afirmam que

[...] a organização do trabalho muitas vezes não leva em conta ou viola a racionalidade subjetiva. O trabalho é também uma ação, mas dependendo de como está organizado, ele impede o indivíduo de pensar a racionalidade dessa ação, o que gera, ao mesmo tempo, uma limitação na capacidade de se pensar.

Bob Esponja, não se contendo de tanta animação para finalmente fazer hambúrguer de siri, tem de passar por mais uma lição: aprender o “aspecto psicológico do trabalho”. Essa lição consiste, simplesmente, em pedir aumento para o sr. Sirigueijo e não conseguir. Finalizando o episódio, o locutor afirma para Bob Esponja:

Você, o humilde trabalhador comum, recurso humano indispensável que mantém o negócio em pé, vai aprender os segredos mais profundos de como preparar, com as suas próprias mãos, o prazer incrível que dá água na boca, dobra a espinha, para o coração, que é um hambúrguer de siri.

Observa-se que todo o episódio é rico em contradições. Mesmo sendo um trabalhador que não se deseja, Lula Molusco continua na organização. Na passagem,

o locutor induz uma valorização do trabalhador, afirmando que o negócio se mantém em pé graças a ele, ao mesmo tempo que diminui sua importância, ao chamá-lo de humilde e comum, demonstrando, por meio dessa ambiguidade, a manipulação, o controle e a cooptação do trabalhador. Vizeu e Cicmanec (2013) destacam que a comunicação sistematicamente distorcida busca a motivação e o controle dos trabalhadores, sendo vista como um recurso gerencial e com o objetivo de engendr-los numa relação de dócil subserviência aos interesses de maximização de resultados.

O locutor afirma para Bob Esponja que ele irá aprender a fazer o hambúrguer de siri. No momento em que o vídeo de treinamento revelaria a fórmula secreta, o episódio termina, sem revelar o segredo. Todo esse contexto reafirma o papel “político-funcional” do trabalho no atual contexto social, como uma medida para manter a dominação na sociedade capitalista (Dourado *et al.*, 2009).

No terceiro episódio selecionado, “O funcionário do mês”, Bob Esponja está ansioso para ganhar o título do funcionário do mês pela 27ª vez consecutiva. Ao esclarecer, para seu colega de trabalho, Lula Molusco, que o dia em questão seria o dia em que começa a escolha do funcionário do mês, Bob Esponja está eufórico e afirma que tem orgulho de seu trabalho, pois “é a única coisa que faz tudo na vida valer a pena”. Segundo Nunes e Lins (2009, p. 53):

Muitos dos ingredientes essenciais de satisfação, saúde e bem-estar na vida estão intrinsecamente vinculados com o trabalho e a profissão. O trabalho pode ser considerado uma fonte de satisfação das mais diversas necessidades humanas, tais como autorrealização, manutenção de relações interpessoais e sobrevivência.

Lula Molusco argumenta com Bob Esponja que este concurso é “uma porcaria”, “uma piada” criada pelo sr. Sirigueijo apenas para que os funcionários trabalhem mais sem receber pagamento extra por isso, reforçando a interpretação do papel desse personagem como um crítico das relações de trabalho no sistema capitalista. Bob Esponja rebate afirmando que ele está errado, pois sempre ganha o concurso porque trabalha mais, que “ter orgulho do trabalho não é motivo para se envergonhar”, e retoma a sua identificação com o trabalho, remetendo à ideia de que o trabalho é “a única coisa que faz tudo valer a pena”. Lula Molusco afirma que o concurso é uma fraude e Bob Esponja se desespera ao pensar que, se realmente isso for verdade, todo o seu esforço no trabalho não faz sentido. Ao pensar nisso, sua consciência (representada no episódio pela sua foto no mural dos funcionários do mês) começa a afirmar que tudo o que Lula Molusco lhe disse é mentira e que ele não deve medir esforços para ser o campeão do

mês. Druck (2011) ressalta que a insegurança e a falta de articulação coletiva são características da precarização social do trabalho vivenciada no mundo do trabalho atual, o que pode ocasionar a perda da identidade individual e coletiva. Esse episódio também revela as consequências subjetivas e coletivas das formas de precarização da organização do trabalho produtivo, conforme afirma Cimbalista (2008, p. 114):

A conduta comprometida do trabalhador com o sistema de produção e a empresa forja o indivíduo e o adapta às adversidades encontradas no ambiente de trabalho. A nova configuração da organização do trabalho produtivo constrói este novo perfil, cria um novo paradigma, o do indivíduo inserido em uma organização econômica e social como a fábrica, distante da representação coletiva, ou seja, o coletivo na fábrica já não possui o mesmo significado e não parece ser tão significativo como anteriormente. O *modus operandi* fabril contemporâneo exige deste trabalhador, cada vez mais acentuadamente, uma atitude individual, comprometida inicialmente por ele mesmo com o seu trabalho, e em segundo plano, com o grupo, dentro da concepção do coletivo.

Para instigar a produção de seus empregados, o sr. Sirigueijo incita Bob Esponja a competir com Lula Molusco, insinuando que este poderia ganhar o título de funcionário do mês. Por sua vez, Lula Molusco decide entrar na competição, para mostrar o quanto Bob Esponja está iludido e enganado pela ideologia pregada pelo sr. Sirigueijo. A possibilidade de Lula Molusco ganhar o concurso abala Bob Esponja, que se pergunta: “Como deixei a qualidade do trabalho cair tanto?”, o que pode ser interpretado como manifestação de uma cultura de alto desempenho, que impera como modelo de eficiência, e como a sociedade, representada pelos funcionários e pelo patrão, está “contaminada” pela ideologia gerencialista, legitimando uma abordagem instrumental e utilitarista (Gaulejac, 2007).

Por fim, o último episódio selecionado para análise – “Medo de hambúrguer de siri” – ilustra o processo de adoecimento de Bob Esponja (um forte quadro de estresse), gerado pelo excesso de trabalho, em decorrência da mudança de horário de funcionamento da lanchonete. Para enfrentar a concorrência de outra lanchonete, o sr. Sirigueijo estipula um novo horário de funcionamento, que passa a ser das 6h às 23h. Tal decisão revela, novamente, o antagonismo entre os personagens Lula Molusco e Bob Esponja, uma vez que Lula Molusco sente-se injustiçado e faz diversos protestos, enquanto Bob Esponja manifesta sua alegria e questiona por que não trabalhar mais horas ainda (sugerindo o aumento de mais duas horas de carga de trabalho).

Resende & Paula (2011), ao estudarem como a cultura organizacional influencia os processos de (re)construção da identidade dos trabalhadores, indicam que a cultura da organização pode gerar modificações na forma como os trabalhadores pensam, sentem/percebem e agem em relação ao trabalho e à empresa. Na cena relatada anteriormente, percebe-se o quanto essa introjeção da cultura organizacional é feita de forma quase integral por Bob Esponja (de forma que sua identidade, suas formas de pensar, sentir e fazer estão inteiramente integradas aos valores da organização) e como Lula Molusco resiste às imposições organizacionais tentando manter sua saúde.

Novamente estimulado pela concorrência de outra lanchonete que passou a funcionar 23 horas por dia, o sr. Sirigueijo resolveu estipular o horário de 24 horas de funcionamento, sem descanso. Bob Esponja fica eufórico e exclama: “Vou ficar trabalhando, trabalhando, trabalhando, sem nunca ir para casa. Devo estar sonhando”. Nesse momento ele se belisca para confirmar que realmente não está sonhando. Olhando para o hambúrguer de siri, ele diz: “Enquanto eu estiver com você, estou feliz!”. Lula Molusco, por sua vez, reclama dessa exploração ao sr. Sirigueijo, que diz a ele para aprender com Bob Esponja a nunca reclamar.

Percebe-se, nos episódios analisados até o momento, a lógica do gerencialismo, tratado, por Gaulejac (2007), como um instrumento de poder que busca a adesão dos empregados às ideologias da instituição, transformando-os em capital produtivo. A atual sociedade capitalista é representada aqui pelos processos gerencialistas de organização do trabalho, como o acréscimo de horas de trabalho e a grande exploração da mão de obra dos trabalhadores.

Uma das possíveis consequências da lógica do gerencialismo seria a alteração na vida privada dos personagens de Bob Esponja e Lula Molusco, uma vez que esta passa a não existir, em função da vida no trabalho. Especificamente no caso do Bob Esponja, seu trabalho é sua única fonte de realização pessoal e as esferas afetivo-psíquicas estão inteiramente investidas nessa atividade laboral. Tal concepção exacerbada de satisfação e grande centralidade do trabalho na vida do indivíduo, demonstrada por Bob Esponja, é comum na atual sociedade. Por sua vez, para o sr. Sirigueijo, o trabalho, que é o sentido da existência do Bob Esponja, é apenas uma forma de explorar mão de obra, transformando-a em mercadoria, cujo valor é regido pela lógica de mercado e pelas leis de oferta e procura (Paula *et al.*, 2014; Druck, 2011; Oliveira, 2008; Maciel, Sena, & Sabóia, 2006).

No referido episódio também se podem perceber as consequências da exploração do trabalho por parte do sr. Sirigueijo. Lula Molusco apresenta sintomas de fadiga extrema (com fortes olheiras, estafa etc.) e Bob Esponja revela um quadro de estresse agudo, que inclui alucinações persecutórias, em que ele

passa a ver hambúrgueres assassinos para onde quer que olhe, perseguindo-o, inclusive, nos sonhos.

Ao perceber o desenvolvimento da patologia em seu funcionário Bob Esponja, o sr. Sirigueijo afirma: “Nada que o retorno ao trabalho não resolva!”. Depois da tentativa fracassada de reinseri-lo em suas funções, o patrão reconhece que existe, realmente, um problema associado ao trabalho de Bob Esponja. No entanto, esse problema não é associado às condições e/ou à organização do trabalho, mas reduzido aos fatores individuais de Bob Esponja (reduzindo a questão do adoecimento causado pelo trabalho a elementos particulares da condição física e/ou estruturação psicológica individual de cada trabalhador), negando, dessa forma, o nexo causal entre o adoecimento do trabalhador e o contexto de trabalho nocivo em que ele está inserido. Essa negação do nexo causal entre nocividade do trabalho e adoecimento é uma característica organizacional frequentemente evidenciada em diversos estudos que tratam da saúde do trabalhador e da precarização social do trabalho (Jacques, 2007; Codo, 2004; Jacques & Codo, 2002).

Após afastar-se do trabalho e descansar minimamente, Bob Esponja recupera-se e volta a trabalhar sem alucinações. No entanto, o sr. Sirigueijo não percebe a nocividade das condições de trabalho às quais expõe seus funcionários e reduz apenas uma hora do expediente do trabalho, passando os turnos ininterruptos para 23 horas.

Ao estudar as novas formas de organização do trabalho da atualidade, observa-se que, enquanto os efeitos nocivos do modelo de produção do modelo taylorista incidiam, principalmente, sobre os aspectos físicos do corpo do trabalhador, as novas práticas gerenciais atingem, de forma privilegiada, a subjetividade do trabalhador. Estudos indicam que os principais impactos psicológicos provocados pelas mudanças na organização do trabalho são tensão emocional exacerbada, fadiga mental, problemas de humor, irritação e ansiedade, entre outros que acometem a vida psíquica (Druck, 2011; Jacques, 2007; Codo, 2004; Jacques & Codo, 2002).

A postura gerencialista tradicional do sr. Sirigueijo e o não reconhecimento do adoecimento causado pelo trabalho desenvolvido por seu funcionário Bob Esponja remetem ao cenário de precarização social do trabalho. Druck (2011) ressalta que diversas modalidades de precarização social do trabalho são experimentadas no cenário brasileiro cotidianamente. Em geral, percebemos a vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais; a intensificação do trabalho e as práticas de terceirização; inúmeras condições de (in)segurança e saúde no trabalho; a perda das identidades individual e coletiva dos trabalhadores; a fragilização da organização política dos trabalhadores; a condenação e o descarte do Direito do Trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho foi desenvolvido com o objetivo de analisar, por meio de um estudo observacional, como o personagem Bob Esponja ilustra o modelo ideal de trabalhador na sociedade capitalista moderna, compreendendo os sentidos atribuídos pelo personagem ao seu trabalho. Os quatro episódios do desenho animado analisados apresentam elementos essenciais para a compreensão da importância do trabalho na vida dos indivíduos e na construção de suas identidades, que sofrem forte influência das estratégias e da cultura organizacional na sociedade capitalista contemporânea.

O trabalho executado pelo personagem, em toda a sua trajetória na empresa Siri Cascudo, é pautado pelo gerencialismo, que valoriza o alto desempenho, desarticula as iniciativas de organização dos trabalhadores e transforma o indivíduo em capital que deve ser produtivo a qualquer custo. Isso se faz com a reprodução da ideologia capitalista nos processos de seleção e treinamento dos trabalhadores pelas empresas, como se pôde observar principalmente nos episódios “Precisa-se de ajudante” e “Vídeo de treinamento do Siri Cascudo”. Com esse processo, as organizações, aos poucos, conseguem que o trabalhador se torne dócil, desconectado da realidade, com sua identidade completamente vinculada ao trabalho, alienando-se de forma a não sentir mais prazer em momentos de lazer, a não perceber a exploração ou, mesmo, a não identificar ou assumir o seu adoecimento diretamente vinculado às condições de trabalho, como ilustram as análises dos episódios “Funcionário do mês” e “Medo de hambúrguer de Siri”.

O esforço de construir o trabalhador ideal, mais uma engrenagem do sistema capitalista, aparece claramente nos episódios analisados no reforço da dicotomia entre o “bom e o mau trabalhador”, nos quais Bob Esponja assume o papel de “bom trabalhador” – acaba por se tornar um modelo de referência de como deve ser um bom funcionário para o sistema capitalista da contemporaneidade – e Lula Molusco representa o “mau trabalhador”, o preguiçoso que não gosta de trabalhar. Na verdade, essa postura de “descaso” e baixo envolvimento com o trabalho de Lula Molusco também pode ser compreendida como uma denúncia/crítica ao trabalho do mundo moderno, que demanda dos trabalhadores uma série de exigências físicas e psicológicas que comprometem a saúde e inviabilizam as experiências de sentido e criatividade no trabalho. Nesse sentido, Lula Molusco é uma voz dissonante no contexto organizacional e na construção dos significados/sentidos do trabalho, considerando o poder das corporações e da ideologia capitalista.

Os episódios retratam o antagonismo na relação com o trabalho do personagem Lula Molusco (que vive e atribui sofrimento e penosidade ao trabalho) e o

de Bob Esponja (que estabelece uma relação subjetiva positiva e prazerosa com sua atividade de trabalho, contudo, como já discutido, extremamente alienada).

Por fim, sugere-se que outros estudos sejam desenvolvidos para analisar o caráter “influenciador” de desenhos animados, como *Bob Esponja Calça Quadrada*, sobre as crianças telespectadoras, na construção do modelo ideal de trabalhador na contemporaneidade capitalista. Também seria pertinente a elaboração de trabalhos nos quais todas as temporadas do desenho Bob Esponja sejam analisadas, juntamente com o longa-metragem *Bob Esponja – O Filme*, a fim de obter uma visão mais extensa de como se constitui a evolução do perfil do personagem ao longo do tempo e sua associação como modelo ideal de trabalhador na sociedade contemporânea.

CARTOON IS ALSO A SERIOUS THING – UNVEILING THE “STANDARD EMPLOYEE” OF MODERN CAPITALIST SOCIETY IN THE *SPONGE BOB SQUARE PANTS* CARTOON

ABSTRACT

Considering the settings in the world of work in modern capitalist society, including its centrality in the life of the individual as the basis of identity formation of human beings, it was adopted a qualitative approach to develop an observational study of a fictitious social environment of children’s cartoon *Sponge Bob Square Pants* – revealing how it may represent an “ideal model/standard of a good worker” that is presented to the child and young audience. The four episodes discussed here are used as a background for a reflection on the organizational relationships and the dualities/contrasts (pleasure and pain) of perceptions and subjectivities present in this context. It is observed in the episodes analyzed a dichotomy between “good and bad worker”. The episodes portray the antagonism in relation to the work of the main character SpongeBob (that establishes a positive and pleasurable subjective relationship with his work activity, but also alienated) and its antagonist Squidward (which represents the suffering and hardship sphere of work). The four selected episodes have essential components for understanding the importance that work represents in the lives of individuals and how is this dynamic in the current contemporary capitalist model guided by managerialism, which values the high performance and transforms the individual into capital that must be productive at any cost.

KEYWORDS

Identity. Work and subjectivity. Work ideologies. Organizational identity. Observational study.

EL DIBUJO ANIMADO TAMBIÉN ES ALGO SERIO – DESVELAR AL “FUNCIONARIO EJEMPLAR” DE LA SOCIEDAD CAPITALISTA MODERNA EN LA CARICATURA DE *BOB ESPONJA PANTALONES CUADRADOS*

RESUMEN

Considerando las configuraciones del mundo del trabajo en la sociedad capitalista, incluyendo su centralidad en la vida del individuo como base de formación de identidad de los seres humanos, se adoptó un abordaje cualitativo para desarrollar un estudio observacional de un ambiente social ficticio de animación infantil *Bob Esponja Pantalones Cuadrados* – desvelando como pudo representar un “modelo ejemplar/ideal de un buen trabajador” presentando al público infanto-juvenil. Los cuatro episodios aquí analizados sirven como un fondo de pantalla para una reflexión sobre las relaciones organizacionales y las dualidades/contrastes (placer y sufrimiento) de percepciones y subjetividades presentes en este contexto. Se observa en los episodios una dicotomía entre el “bueno y el malo trabajador”. Los episodios retratan el antagonismo en la relación con el trabajo del personaje protagonista Bob Esponja (que establece una relación subjetiva positiva y placentera con su actividad de trabajo, pero también alienada) y su antagonista Calamardo Tentáculos (que representa la esfera del sufrimiento y lástima en el trabajo). Los cuatro episodios seleccionados representan elementos esenciales para la comprensión de la importancia que el trabajo representa en la vida de individuos y como se da esta dinámica en el actual modelo capitalista contemporáneo pautado por gerencialismo, que valora el alto desempeño y lo transforma en capital que debe ser productivo a todo costo.

PALABRAS CLAVE

Identidad. Trabajo y subjetividad. Ideologías del trabajo. Identidad organizacional. Estudio observacional.

REFERÊNCIAS

- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. doi: <http://dx.doi.org/10.2307/258189>.
- Borges, L. O. (1999). As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(3), 81-107. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65551999000300005>.
- Chizzotti, A. (2008). *Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais*. Petrópolis: Vozes.
- Cimbalista, S. (2008). Subjetividade do trabalhador e o uso da resiliência no cotidiano do trabalho flexibilizado. *Revista da Abet*, 7(1), 20-27. Recuperado em 25 junho, 2014, de <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/15230>.
- Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Codo, W. (2004). *O trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2003). *Métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Coutinho, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 189-202. doi: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p189-202>.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2000). *Handbook of qualitative research*. London: Sage Publications.
- Dourado, D. P., Holanda, L. A., Silva, M. M. M., & Bispo, D. A. (2009). Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. *Cadernos Ebape.BR*, 7(2), 349-367. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512009000200011>.
- Druck, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, 24(n. especial), 37-57. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>.
- Fernandes, K. R., & Zanelli, J. C. (2006). O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(1), 55-72. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552006000100004>.
- Flick, U. (2004). *Uma introdução à pesquisa qualitativa*. (2a ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideias & Letras.
- Godoy, A. S. (1995). Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas*, 35(2), 57-63. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901995000200008>.
- Jacques, M. G. (2007). O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 19(n. especial), 112-119. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400015>.
- Jacques, M. G. C., & Codo, W. (2002). *Saúde mental & trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes.
- Lancman, S., & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6(0), 79-90. doi: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v6i0p79-90>.
- Leite, N. R. P., & Leite, F. P. (2007). Um estudo observacional do filme *Denise está chamando* à luz da teoria de ação de Chris Argyris e Donald Schön. *REGE Revista de Gestão*, 14(n. especial), 77-91. Recuperado em 26 junho, 2014, de <http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36583>.

- Lobato, C. B. P., Paula, A. V., & Pinto, L. B. (2013). 'Em Boa Companhia': um estudo observacional sobre a subjetividade nas relações de trabalho. *Espacios*, 34(9), 07. Recuperado em 26 junho, 2014, de <http://www.revistaespacios.com/a13v34n09/13340907.html>.
- Maciel, R. H., Sena, F. C., & Sabóia, I. B. (2006). O mal-estar nas novas formas de trabalho: um estudo sobre a percepção do papel dos cooperados em uma cooperativa de trabalho autogestionário. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, 6(2), 535-560. Recuperado em 26 junho, 2014, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482006000200012.
- Maitlis, S., & Christianson, M. (2014). Sensemaking in organizations: taking stock and moving forward. *The Academy of Management Annals*, 8(1), 57-125. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/19416520.2014.873177>.
- Matos, F. R. N., Lima, A. C., & Giesbrecht, C. M. (2011). Estudo observacional das relações de poder no filme *O Óleo de Lorenzo*. *Cadernos Ebape.BR*, 9(2), 438-449. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512011000200012>.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>.
- Morin, E. M., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(n. especial), 47-56. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400008>.
- Moscovici, S. (2009). *Representações sociais: investigações em psicologia social*. (6a ed.). Petrópolis: Vozes.
- Nunes, A. V. L., & Lins, S. L. B. (2009). Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9(1), 51-67. Recuperado em 26 junho, 2014, de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/11830>.
- Oleto, A. F., Melo, M. C. O. L., & Lopes, A. L. M. (2013). Análise bibliométrica da produção sobre prazer e sofrimento no trabalho nos encontros da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração (2000-2010). *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(1), 60-73. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932013000100006>.
- Oliveira, D. R. (2008). A centralidade do trabalho na contemporaneidade. *Dialogus*, 4(1), 217-226. Recuperado em 26 junho, 2014, de http://unimaua.br/comunicacao/publicacoes/dialogus/2008/pdf/a_centralidade_trabalho_na_contemporaneidade_2008.pdf.
- Oliveira, M. C. L.; Bastos, L. C. (2001). Saúde, doença e burocracia: pessoas e dramas no atendimento de um seguro saúde. In B. T. Ribeiro; C. C. Lima, & M. T. L. Dantas (Ed.). *Narrativa, identidade e clínica* (pp. 162-187). Rio de Janeiro: Edições Ipub/Cuca.
- Organista, J. H. C. (2006). Lukács: a centralidade do trabalho em sua ontologia do ser social. In J. H. C. Organista. *O debate sobre a centralidade do trabalho* (pp. 127-150). São Paulo: Expressão Popular.
- Paula, A. V. (2008). *O alcoolismo entre os mecânicos de manutenção de veículos: um estudo de caso em Belo Horizonte – MG*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil. Recuperado em 22 fevereiro, 2012, de <http://hdl.handle.net/1843/TMCB-7WTNA6>.
- Paula, A. V., Oliveira, X. C. C., Vilas Boas, A. A., & Guimarães, J. M. M. (2014). Psychosocial factors involved in absenteeism - a qualitative analysis in a Brazilian context. *Psychology*, 05(8), 808-818. doi: <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2014.58092>.
- Pereira, M. C., & Brito, M. J. (2006). Desemprego e subjetividade no contexto brasileiro: uma análise interpretativa sob a ótica dos excluídos do mercado de trabalho industrial. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, 6(1), 143-181. Recuperado em 26 junho, 2014, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482006000100009.

- Reker, G. T., & Woo, L. C. (2011). Personal meaning orientations and psychosocial adaptation in older adults. *SAGE Open*, 01, 1-10. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/2158244011405217>.
- Resende, F. G., & Paula, A. V. (2011). Influência da cultura organizacional na (re)construção da identidade dos trabalhadores: um estudo de caso em uma empresa de tratamento de resíduos no sul de Minas Gerais. *Psicologia: Teoria e Prática*, 13(3), 124-138. Recuperado em 24 abril, 2014, de <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/2612>.
- Rosenfield, C. L. (2004). Autonomia outorgada e apropriação do trabalho. *Sociologias*, 6(12), 202-227. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-45222004000200008>.
- Spilki, A., Jacques, M. G. C., Scopel, M., & Oliveira, S. (2009). O trabalho na contemporaneidade e suas implicações na subjetividade dos trabalhadores. *Revista de Ciências Humanas*, 43(1), 165-179. doi: <http://dx.doi.org/10.5007/2178-4582.2009v43n1p165>.
- Souza, S. C., & Faria, L. C. M. (2007). A concepção gramsciana e os conceitos de ideologia, estado e trabalho. *Anais do IV Simpósio Trabalho e Educação*, Brasil. Recuperado em 26 junho, 2014, de http://www.portal.fae.ufmg.br/simposionete_old1/trab_comp/tc108.pdf.
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(n. especial), 38-46. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>.
- Vieira, M. M. F., & Zouain, D. M. (2006). *Pesquisa qualitativa em administração*. (2a ed.). Rio de Janeiro: FGV.
- Vizeu, F., & Cicmanec, E. R. (2013). A música que encanta, o discurso que aprisiona: a distorção comunicativa em uma loja de departamentos. *Cadernos Ebape.BR*, 11(1), 149-164. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512013000100010>.
- Zanelli, J. C. (2003). *Interação humana e gestão: uma compreensão introdutória da construção organizacional*. Rio de Janeiro: Lab.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2004). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Zika, S., & Chamberlain, K. (1992). On the relation between meaning in life and psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 83(1), 133-145. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8295.1992.tb02429.x>.

FILMOGRAFIA

- Greenslatt, C. H., & Tibbitt, P. (2003). *Medo de hambúrguer de siri*. Estados Unidos da América: Stephen Hillenburg.
- Hillerburg, S., Drymon, D., & Hill, T. (1999). *Precisa-se de ajudante*. Estados Unidos da América: Stephen Hillenburg.
- Springer, A., Greenslatt, C. H., & Osborne, K. (2000). *Vídeo de treinamento do Siri Cascudo*. Estados Unidos da América: Stephen Hillenburg.
- Tibbit, P., & Lawrence, M. R. (2000). *Funcionário do mês*. Estados Unidos da América: Stephen Hillenburg.