



HAL
open science

Disciplinamento e controle na indústria tech: dos indicadores de performance aos indicadores de engajamento no trabalho

Virgínia Squizani Rodrigues

► To cite this version:

Virgínia Squizani Rodrigues. Disciplinamento e controle na indústria tech: dos indicadores de performance aos indicadores de engajamento no trabalho. XIV Reunião de Antropologia do Mercosul 01 a 04 de agosto de 2023, Niterói (RJ), Universidade Federal Fluminense, Aug 2023, Niterói, Brazil. hal-04391944

HAL Id: hal-04391944

<https://hal.science/hal-04391944>

Submitted on 12 Jan 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

XIV Reunião de Antropologia do Mercosul

01 a 04 de agosto de 2023, Niterói (RJ)

GT 27: Antropologías Latinoamericanas del Trabajo: construcciones desde el Sur

Disciplinamento e controle na indústria *tech*: dos indicadores de performance aos indicadores de engajamento no trabalho

Virgínia Squizani Rodrigues¹

Doutoranda em Antropologia Social no Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social na Universidade de Santa Catarina e em Sociologia na Universidade Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Resumo: Esta pesquisa tem como *locus* de análise o ecossistema de startups da cidade de Florianópolis, Brasil. Com base na pesquisa de doutorado em andamento, este artigo, em específico, elabora sobre os modos como as ferramentas contemporâneas de gestão e as novas plataformas de recursos humanos – utilizadas, principalmente, por empresas de base tecnológica também conhecidas como startups – vem engendrando novas formas de disciplinamento e controle dos trabalhadores e trabalhadoras da indústria *tech*. O uso de indicadores de performance com o intuito de mensurar a produtividade individual e coletiva do trabalho é algo observável desde os primórdios da mecanização e da Revolução Industrial. Entretanto, nos últimos anos, a indústria da tecnologia tem desenvolvido e adotado plataformas de recursos humanos que não apenas mensuram os índices de produtividade dos trabalhadores, mas também os seus níveis de engajamento emocional nos ambientes de trabalho. Os dados gerados por meio de processos de “gamificação”, “termômetros emocionais” e avaliações constantes de “feedback” compõem o que setor da tecnologia tem denominado de *People Analytics*. Desse modo, este artigo se debruça sobre os modos como os trabalhadores e trabalhadoras racionalizam, vivenciam e/ou manipulam tais práticas de gestão e

¹ Bolsista CAPES DS e Bolsista CAPES-PRINT 2023.

questiona quais os possíveis efeitos que os processos de disciplinamento e controle emocional possuem sobre os trabalhadores e trabalhadoras da indústria *tech*.

Palavras-chave: trabalho; disciplinamento; *people analytics*; indústria *tech*.

Introdução

Este artigo elabora sobre os modos como as ferramentas contemporâneas de gestão e as novas plataformas de recursos humanos – utilizadas, principalmente, por empresas de base tecnológica também conhecidas como startups – vem engendrando novas formas de disciplinamento e controle dos trabalhadores e trabalhadoras da indústria *tech*. Os dados de pesquisa aqui apresentados advêm da minha pesquisa de doutorado, ainda em andamento, na qual observo a ocorrência de episódios de estresse e da síndrome de *burnout* entre alguns dos trabalhadores e trabalhadoras das empresas de tecnologia do ecossistema de startups de Florianópolis, Brasil.

Ao longo das últimas décadas, muitas empresas de base tecnológica remodelaram as relações de trabalho contemporâneas, adotando culturas organizacionais supostamente mais flexíveis, não hierárquicas e libertárias (FLÉCHER, 2021; ZANON, 2019). O senso comum, misturado ao discurso midiático e empreendedor, costuma dizer que o trabalho no mundo das startups é feliz e hedonista (ALEXANDRE, 2023). Imersos num ambiente de trabalho de vestimenta informal, com ofertas de café da manhã, cerveja no *happy hour* da empresa, e, ainda, horários de entrada e saída flexíveis do trabalho, as startups empregaram boa parte da geração de trabalhadores nascidos entre o final dos anos 1980 e meados dos anos 1990. Estimulada pelo credo “*Work hard, play hard*”, promovido pelo Vale do Silício, e incitada a se dedicar a um trabalho com “propósito” (SALMAN, 2021), esta geração de trabalhadores apostou no mundo das startups a busca pela realização pessoal através do trabalho engajado.

Ao mesmo tempo, desde a pandemia de COVID-19 e a introdução do trabalho remoto, sinais crescentes de intensificação e aumento da jornada de trabalho tem sido

² Uma possível tradução deste mantra seria: trabalhe de forma intensa, mas também se divirta de forma intensa.

observadas neste setor (ANTUNES, 2020). De acordo com o *Burnout Index*, produzido e publicado pela empresa de tecnologia Yerbo, 62% dos profissionais de tecnologia se sentem física e emocionalmente exaustos (2022). Com isso em mente, esta pesquisa se propõe a observar as contradições do setor de tecnologia. Mediante uma etnografia das práticas e dinâmicas de trabalho, tanto das startups quanto dos trabalhadores, busco compreender que estratégias individuais ou coletivas os agentes da indústria *tech* vêm empregando para lidar com o estresse diário e a exaustão mental de seus trabalhadores.

Assim, neste artigo, inicialmente apresento o mundo dos ecossistemas de inovação e suas startups. Em seguida, situo o trabalho de campo realizado ao longo dos anos de 2021 e 2022 no ecossistema de startups em Florianópolis, Brasil e explico algumas das técnicas metodológicas por mim utilizadas. Além mais, apresento os dados de campo que nos permitem observar como a indústria da tecnologia tem desenvolvido e adotado plataformas de recursos humanos que não apenas mensuram os índices de produtividade dos trabalhadores, mas também os seus níveis de engajamento emocional nos ambientes de trabalho. Os dados gerados por meio de processos de “gamificação”, “termômetros emocionais” e avaliações constantes de “feedback” compõem o que o setor da tecnologia tem denominado de *People Analytics*. Finalmente, para apresentar e analisar os dados empíricos, utilizo do conceito de poder disciplinar desenvolvido por Foucault para debruçar-me sobre os modos como os trabalhadores e trabalhadoras racionalizam, vivenciam e/ou manipulam tais práticas de gestão. Além disso, questiono quais os possíveis efeitos que os processos de disciplinamento e controle emocional possuem sobre os trabalhadores e trabalhadoras da indústria *tech*.

Breve nota sobre os ecossistemas de inovação e suas startups

Conforme os empreendedores da tecnologia, as startups são empresas de base tecnológica que buscam criar soluções escaláveis e modelos de negócios lucrativos num ambiente de incertezas (RIES, 2011). Em geral, essas empresas atraem trabalhadores intelectuais, como desenvolvedores de software, profissionais de marketing, designers, etc. Entretanto, a definição de uma startup pode se referir a uma fase de transição de uma empresa em desenvolvimento; à busca de formas específicas de financiamento

para atingir os seus objetivos de crescimento rápido; ao tamanho da empresa; ou, até mesmo, ao tipo de serviço ou produto fornecido. Esses aspectos altamente variáveis dificultam a definição do que é uma startup.

Outros pesquisadores, como a socióloga Marion Flécher (2021), procuraram entender a definição do conceito de startup. Em sua tese, a autora propõe uma definição de startups com base em três aspectos:

- A) Conforme o modelo de negócios. Neste caso, startups são empresas de atividade de inovação tecnológica, ou não tecnológica, que buscam um crescimento intenso e rápido;
- B) De acordo com o modelo organizacional e gerencial, em que as startups "buscam romper com o [modelo] das grandes empresas tradicionais, enfatizando a horizontalidade, a cooperação, o espírito de equipe, a comunidade, o bom ambiente de trabalho, o prazer e a realização no trabalho" (ibid. p. 17, tradução livre);
- C) Segundo o modelo ideológico seguido por essas empresas, que se baseiam "no mito americano do *self-made man* e na ideologia meritocrática" (ibid. p. 17, tradução livre);

Consoante à definição de Flécher, acrescentaria que as startups também representam um "modo de fazer" específico, fortemente inspirado no "estilo de vida neoliberal americano" (Ong 2006). Com base nos dados de pesquisa coletados e demais pesquisas realizadas sobre este setor, acredito que "o modo de fazer das startups" pode ser compreendido como uma estratégia de reencantamento das antigas normas de organização do trabalho no mundo capitalista (SCHIPOUNOFF, 2019). Assim, seja por meio da literatura sobre gestão de pessoas, de eventos internacionais ou das metodologias de organização do trabalho usadas no dia a dia, esses ecossistemas aparentam ser capazes de produzir sujeitos globalizados conforme as suas formas de governança liberais e meritocráticas.

Como essas empresas tendem a se desenvolver em ambientes instáveis e incertos³³, diferentes empresários e investidores organizam-se em ecossistemas de

³³ Levando em consideração que a maior parte das startups não sobrevive mais do que dois anos e que as taxas de crescimento e expansão são agressivas, o ambiente de trabalho das empresas de tecnologia frequentemente demonstra-se instável. Tal instabilidade pode ser observada tanto no risco das

inovação. Segundo a categoria nativa, um ecossistema de inovação é uma associação de startups, incubadoras, investidores, empreendedores e trabalhadores qualificados. O principal objetivo de um ecossistema é minimizar os riscos de mercado, desenvolver novas startups e impulsionar a inovação. Como existem mais de 280 ecossistemas de inovação no mundo (STARTUP GENOME, 2020), compreendo o universo das startups enquanto um fenômeno global ou uma *global assemblage* (ONG e COLLIER, 2005). Alguns ecossistemas de inovação são mais desenvolvidos do que outros e têm mais peso do que outros. Entretanto, até certo ponto, todos os ecossistemas são semelhantes em suas formas organizacionais e objetivos.

O primeiro e maior ecossistema de startups do mundo é o Vale do Silício, nos Estados Unidos. Este serve de modelo e de inspiração para os demais ecossistemas ao redor do mundo. Com frequência, no Brasil, empreendedores de diferentes ecossistemas locais dirigem-se ao Vale do Silício para conhecer e firmar contato com aceleradoras, investidores e demais empreendedores do Estados do Unidos e do mundo. Frequentemente, estas viagens simbolizam trocas importantes e podem ser compreendidas como um dos vetores responsáveis pela importação dos “modos de fazer startup”.

O ecossistema de inovação de Florianópolis

Para a realização desta pesquisa, decidi etnografar o ecossistema de inovação de Florianópolis, no Brasil. Escolhi este ecossistema porque, antes de me tornar antropóloga, atuei no ecossistema como empreendedora e coordenadora de marketing de uma startup nos anos de 2013 a 2015 (RODRIGUES, 2023). O fato de eu já estar familiarizada com o universo de pesquisa facilitou a minha entrada no campo, bem como o estabelecimento de contato com trabalhadores de diferentes empresas do setor.

Comumente, a cidade de Florianópolis é conhecida como uma atração turística por suas praias e natureza. Com pouco mais de 500.000 habitantes, é uma ilha ligada por apenas uma ponte ao litoral do sul do Brasil. Originalmente uma cidade de

empresas falirem e demitirem seus funcionários, assim como na necessidade da reorganização constante das atividades de trabalho para que as empresas possam atingir seus objetivos de crescimento e escalabilidade em tempo recorde.

pescadores, a cidade cresceu rapidamente desde a década de 1970 e ainda atrai pessoas de diferentes partes do país. Desde a década de 1980, o setor de tecnologia tem se desenvolvido na região como uma fonte de renda alternativa ao turismo. No entanto, foi no início dos anos 2000 que as primeiras startups começaram a se desenvolver na cidade e, a partir de 2010, a cidade foi reconhecida pelo setor público como um centro nacional de inovação e tecnologia (LEIPNITZ e LÓSSIO, 2021).

O ecossistema de startups em Florianópolis - também conhecido como "Ilha do Silício" numa referência direta ao Vale do Silício - é construído por uma série de atores que incluem empresas de software, incubadoras, aceleradoras e instituições de investimento público-privadas. As instituições mais importantes deste setor são a Associação Catarinense de Tecnologia (ACATE), a incubadora MIDITEC, e o Programa Startup SC promovido pelo SEBRAE SC. Segundo o último relatório da ACATE, publicado em 2021, o ecossistema de tecnologia de Santa Catarina é o sexto maior do país em número de empresas. Entre 2015 e 2020, o número de empresas do setor cresceu 63,2% nessa região, registrando a maior taxa de crescimento do país nesse período. Conforme o estudo, é o terceiro ecossistema tecnológico com maior índice de produtividade e o quarto ecossistema em número de trabalhadores. Já Florianópolis, por si só, abriga mais de 5.000 empresas de tecnologia e 27 mil de funcionários.

Percurso metodológico

Esta pesquisa parte de uma situação contemporânea controversa: episódios de estresse e casos de *burnout* num ambiente de trabalho supostamente mais feliz e hedonista. Com base num estudo de caso aprofundado do ecossistema de inovação de Florianópolis, analiso as práticas cotidianas das trabalhadoras e trabalhadores, bem como a maneira pela qual o "modo de fazer startup" e a ideologia de "estilo de vida norte-americano" circulam neste campo.

De acordo com Foucault, "as práticas são vistas como o lugar onde o que dizemos e o que fazemos, as regras que impomos a nós mesmos e as razões que nos damos, os projetos e o óbvio, estão ligados". Além disso, "não há práticas sem um certo regime de racionalidade". Isso significa que, por meio da análise e da observação das práticas,

podemos "ver como as formas de racionalização se encaixam nas práticas, ou nos sistemas de práticas, e que papel desempenham nelas" (1994, p. 22-27, tradução livre). Conseqüentemente, ao observar as práticas das empresas e dos trabalhadores no ecossistema de startups de Florianópolis, busco entender como a racionalização neoliberal contemporânea está inscrita nas práticas cotidianas deste setor que vem ditando o futuro do trabalho nos últimos anos.

Também interessa-me observar as contradições entre o discurso e as práticas dos vários sujeitos do setor de tecnologia. Entender o que os trabalhadores de tecnologia fazem em seus locais de trabalho e como o fazem é uma forma de compreender as possíveis relações entre o ambiente de trabalho supostamente feliz das startups e os níveis crescentes de *burnout* entre os funcionários. É por isso que, além de analisar as práticas, também é necessário observar a unidade do discurso no mundo da tecnologia a partir do seu sistema de dispersão. Alguns dos vetores ideológicos deste setor são: livros de gestão de pessoas, *coaches* e mentores pessoais, assim como empresários/influenciadores de tecnologia que expressam suas ideias e "dicas de sucesso" por meio de blogs, livros e conferências. Portanto, observar quem fala, como fala, sobre o que fala e quais condições possibilitam que alguém fale também é essencial para entender a dinâmica das relações sociais nos ecossistemas de inovação.

Para ter acesso às práticas dos trabalhadores e ao discurso do mundo da tecnologia, mobilizei três estratégias de pesquisa durante os anos de 2021 e 2022. A observação participante do ambiente de trabalho e dos eventos tecnológicos, a realização de entrevistas com trabalhadores e trabalhadoras do ecossistema de inovação de Florianópolis e a análise de documentos produzidos pelo setor de tecnologia.

A) **Observação participante:** Na primeira parte da minha pesquisa de campo, em 2021, trabalhei meio período como redatora de marketing em uma startup de Florianópolis, mantendo um diário de campo com observações do ambiente de trabalho de uma startup emergente⁴. Graças à minha experiência de trabalho na

⁴ Apesar de manter um diário de campo pessoal sobre as minhas impressões durante o um ano e meio de trabalho na startup, não faço uso direto das observações anotadas. Entretanto, a imersão neste ambiente de trabalho, ainda que de forma remota, foi essencial para a continuidade da pesquisa uma vez que pude entrevistar vários dos meus ex-colegas de trabalho ao longo de 2022.

empresa, pude sentir a pressão do trabalho numa startup durante o período da pandemia de COVID-19, além de vivenciar e observar situações de conflito entre colegas e gerentes. Além de observar e atuar nesse ambiente de trabalho, também participei como ouvinte de diferentes congressos e eventos de networking do setor de tecnologia de Florianópolis durante o ano de 2022. Nesses eventos, pude assistir à apresentação de diversos palestrantes do mundo da tecnologia, enquanto observava como o setor de tecnologia aborda e problematiza a síndrome de *burnout* em seu discurso.

- B) **Entrevistas:** Na segunda parte da minha pesquisa de campo, realizei uma série de entrevistas em profundidade com 30 trabalhadores provenientes tanto de empresas, quanto de áreas de atividade distintas. Por meio das entrevistas, procurei mapear as práticas dos trabalhadores e ouvir suas histórias de realização e sofrimento no trabalho. Além de conhecer os seus cotidianos, também indaguei sobre suas práticas de lazer e saúde. E, além disso, procurei identificar práticas coletivas e individuais de combate ao estresse no ambiente de trabalho. Foi, principalmente, através das entrevistas que pude tomar conhecimento das ferramentas de monitoramento de engajamento e performance utilizadas pelos setores de Recursos Humanos de diferentes startups.
- C) **Análise de documentos:** Ao longo do meu trabalho de campo, procurei acessar livros e relatórios produzidos por alguns dos atores e instituições que compõem o ecossistema de startups de Florianópolis. Em geral, esses relatórios contêm dados sobre o desenvolvimento do ecossistema, como o volume de fundos de investimento levantados, o número de startups ativas, o número de funcionários, etc. Embora não tenha realizado uma cobertura exaustiva do material, o acesso a essa literatura permite-me aprender mais sobre a história do ecossistema, os dados demográficos e financeiros produzidos pelo setor, bem como captar o conjunto de crenças compartilhadas pelos líderes do ecossistema e partes de seu discurso.

A gestão de pessoas no mundo das startups

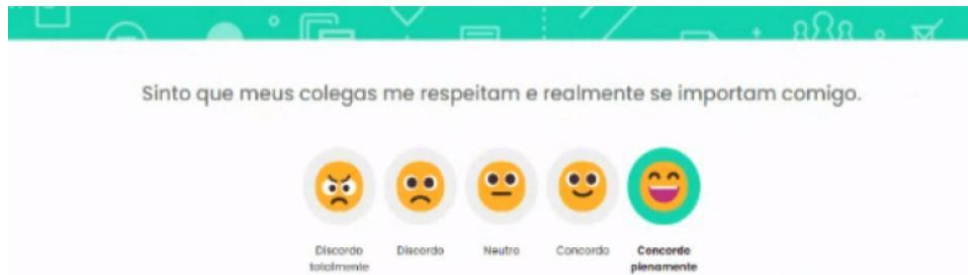
Entre as práticas observadas em campo, uma chama em especial a minha atenção: o uso de softwares, por parte das empresas, para monitorar os níveis de engajamento e de estresse de seus trabalhadores. Atualmente, existem no mercado diferentes empresas de tecnologia e de recursos humanos que ofertam serviços de gestão de pessoas e de *People Analytics* (Dados de Pessoas) a outras empresas.

O uso de indicadores de performance com o intuito de mensurar a produtividade individual e coletiva do trabalho é algo observável desde os primórdios da mecanização e da Revolução Industrial (FREY, 2019). Dentro da lógica de gestão empresarial, a produção e o uso de dados e indicadores é a forma utilizada para fazer da produtividade do trabalho algo visível, mensurável e, potencialmente, previsível. Assim, a importância de quantificar o trabalho de cada trabalhador, a nível individual, está atrelada à possibilidade de poder agir sobre o ritmo do trabalho global da empresa.

O que me parece novidade neste campo, entretanto, é a necessidade de quantificar os níveis de estresse, bem-estar e engajamento no trabalho através de processos constantes de autoavaliação e avaliação coletiva anonimizada, assim como a possibilidade de se criar um banco de dados com tais informações. Assim, nos últimos anos, a indústria da tecnologia tem desenvolvido e adotado plataformas de recursos humanos que coletam, mensuram e analisam os índices de produtividade dos trabalhadores, bem como seus níveis de engajamento emocional nos ambientes de trabalho, transformando tais informações no que hoje chamam de *People Analytics*.

Em geral, a mensuração dos níveis de engajamento e estresse se dá através de questionários diários. Os trabalhadores são convidados a entrar nas suas páginas pessoais, dentro das plataformas de gestão de pessoas, e a responder perguntas fechadas em formato de escala Likert. Alguns exemplos de pergunta de tais plataformas são: “Como você se sente hoje?”; “Qual o seu nível de satisfação em relação a transparência do seu gestor com a equipe?”; “Sinto que meus colegas me respeitam e realmente se importam comigo”. Em geral, o formato das respostas em escala Likert vêm acompanhado de emojis que variam de feliz a triste, como na imagem 1, ou de imagens lúdicas, como na imagem 2:

Imagem 1: Pergunta e resposta em escala Likert de uma plataforma de recursos humanos.



Fonte: Material coletado em campo pela autora através de print de tela durante entrevista online.

Imagem 2: Pergunta e resposta sobre avaliação do comportamento da equipe.



Fonte: Material coletado em campo pela autora através de print de tela durante entrevista online.

A fim de estimular o engajamento dos trabalhadores para o preenchimento diário dos questionários, algumas plataformas aplicam estratégias de “gamificação”. Assim, aqueles funcionários que preenchem diariamente os processos de avaliação ganham pontos que podem ser trocados por prêmios ao final de cada mês. É de especial interesse dos gestores de Recursos Humanos que todos os funcionários preencham tais questionários, uma vez que a taxa global de respostas da empresa serve como métrica de mensuração do trabalho desenvolvido pela equipe de gestão de pessoas.

Além do uso das plataformas de gestão de pessoas e da produção de dados de engajamento, estresse ou satisfação no trabalho, os trabalhadores também têm como obrigação o cumprimento de metas e objetivos, comumente chamados de *Key Performance Metrics* – KPIs (Indicadores Chave de Desempenho). Em geral, os KPIs são definidos por gerentes e gestores no início de cada trimestre e servem para guiar a estratégia de desenvolvimento da empresa. Ao final de cada trimestre, cada gestor deve

apresentar um relatório com a taxa de alcance de cada objetivo e explicar os motivos porque um KPI e suas métricas não foi atingido por completo ou, por vezes, superado. Em geral, para a mensuração de KPIs, são utilizadas outras plataformas. O que exige que os trabalhadores sejam capazes de desenvolver habilidades de navegação por diferentes softwares a fim de registrar os resultados do próprio trabalho e torná-lo visível perante seus gestores⁵.

Praticamente todos os trabalhadores entrevistados, que pertencem a diferentes empresas, relataram ter que responder a questionários diários sobre suas emoções, para além do monitoramento das KPIs relacionadas às suas atividades de trabalho. Além deste processo de autoavaliação constante, os trabalhadores também são requisitados a preencher questionários de avaliação de outros membros da equipe de forma anônima. Assim, a cada 15 ou 30 dias, cada pessoa recebe um relatório de avaliação sobre como seus colegas de trabalho o percebem. Finalmente, além dos questionários avaliativos - todos aplicados e analisados com o auxílio das novas plataformas de recursos humanos - a cada 15 ou 30 dias, cada empregado pode realizar uma reunião com seu gerente. Tais reuniões, chamadas de *one-on-one*, têm como propósito ser um momento de *feedback* em que o gestor realiza uma avaliação direta da performance do trabalhador, mas também um momento em que o empregado pode planejar, junto ao gestor, sua carreira dentro da empresa⁶.

Segundo as plataformas e as empresas que fazem uso deste tipo de monitoramento, questionar e produzir dados sobre como seus empregados se sentem, seria a melhor forma de identificar os primeiros sinais de estresse e, assim, prevenir casos de *burnout*. Com frequência, as plataformas de software que vendem esses serviços de monitoramento argumentam que investir na saúde mental dos trabalhadores é estratégico e dá lucro. Além disso, também alegam que empregados com *burnout* podem entrar com pedidos de afastamento do trabalho ou de demissão e que isso seria

⁵ No caso do CEO (Chief Executive Officer), os dados globais dos KPIs devem ser apresentados aos investidores da empresa durante as reuniões trimestrais de conselho acionário, também conhecidas como *board meetings*.

⁶ Cada empresa realiza estas formas de avaliação a sua maneira. Assim, algumas empresas privilegiam a realização de avaliações a cada 30 dias, enquanto outras podem optar por realizar avaliações gerais a cada trimestre. Assim, as observações aqui apresentadas não representam o caso de uma startup em específico, mas remetem a uma prática de organização do trabalho comumente empregada por diferentes empresas do ecossistema de startups estudado.

mais custoso para a empresa do que monitorar e identificar os primeiros sinais de estresse⁷.

Os trabalhadores com quem pude dialogar divergem em opinião sobre o uso destes softwares. Enquanto alguns acreditam que este tipo de monitoramento é benéfico e contribui para o próprio desenvolvimento pessoal, outros respondem aos questionários de forma cínica, jamais revelando suas verdadeiras emoções. Outros, ainda, argumentam que a intenção de monitorar as emoções é válida, porém as soluções propostas pelas empresas, ineficazes. Como argumentou uma de minhas interlocutoras: quando a empresa percebe aumento dos níveis de estresse no time, propõe a realização de um *happy hour* coletivo ou de um *workshop* sobre gestão do tempo ao invés de readequar metas e prazos de entrega. Seu argumento nos permite questionar a que serve então a coleta de tais dados? Como estão dados são mobilizados? E quais os efeitos que o uso dos dados de *People Analytics* possui sobre a organização do trabalho?

Disciplinamento e controle

Em geral, a mensuração dos índices de engajamento e estresse vêm acompanhada de um discurso no qual as empresas de tecnologia buscam mostrar-se preocupadas com a saúde e bem-estar dos colaboradores. Entretanto, este mesmo discurso que inicialmente remete à uma preocupação com o bem-estar coletivo, trata os episódios de estresse como um problema de cunho individual a ser gerido pelo próprio trabalhador. Assim, *workshops* sobre gestão do tempo, por exemplo, e visualização de dados de engajamento e performance devem servir como ferramentas e indicadores ao próprio trabalhador, uma vez que, neste universo estudado, cabe ao indivíduo aprender a gerir melhor o próprio tempo e as próprias emoções.

Com relação à gestão do próprio estresse, é importante frisar que os trabalhadores são incitados a modular o estresse a fim de tornar o próprio trabalho

⁷ Desde janeiro de 2022, a Organização Mundial de Saúde passou a classificar a síndrome de *burnout* como uma doença ocasionada em decorrência do trabalho. Esta mudança possibilita que o trabalhador acesse os mesmos direitos trabalhistas já previstos para outras doenças. Caso comprovado o *burnout* através de um atestado médico, o trabalhador possui direito a quinze dias de afastamento do trabalho sem perda de remuneração.

visível. Assim, afirmar estar “um pouco estressado” é uma forma de demonstrar engajamento no trabalho. Como afirma Loriol (2019), neste caso, o estresse é percebido de forma positiva, principalmente entre gestores. Entretanto, conforme pude observar durante o trabalho de campo, ter que afastar-se do trabalho por conta de um episódio de *burnout* tende a ser malvisto, pois demonstra “falta de capacidade” em gerir os “próprios” limites entre vida pessoal e profissional.

Conforme o pensamento de Foucault, as técnicas de poder visam o disciplinamento dos corpos e acabam por produzir sujeitos assujeitados ao consentimento da extração da força de trabalho (1994). Em acordo com as afirmações do autor, observo nos dados de campo apresentados o disciplinamento dos corpos dos trabalhadores da indústria *tech*, assim como a tentativa de disciplinamento de suas emoções em relação ao trabalho. Pois, além da extração da força de trabalho, é possível observar no setor tecnológico a extração do engajamento dos indivíduos cada vez mais requisitados e incitados a “amarem” o que fazem e a serem felizes e realizados no ambiente de trabalho (SCHIPOUNOFF, 2019; ZANON, 2019). Sinais de estresse em decorrência do trabalho tem sua existência reconhecida pelas empresas, mas a forma como esses sinais de estresse é problematizada não parece levar em conta os fatores de um ambiente de trabalho instável e competitivo. Assim, o modo como os empreendedores e influenciadores do mundo *tech* racionalizam a síndrome de *burnout*, passa tanto pelo individualismo extremo, quanto pela naturalização biologizante do estresse. Isto significa que alguns atores em campo (como *coaches* de desenvolvimento pessoal) tendem a interpretar o risco de *burnout* como um desequilíbrio hormonal sobre o qual os sujeitos podem agir⁸.

Neste exercício de poder, os modos de governança empresarial regidos pela racionalização neoliberal contemporânea, passam pelo registro das emoções quotidianas nos trabalhadores em grandes plataformas de software. O sujeito de estilo de vida neoliberal americano identificado por Ong (2006) parece atualizar-se. Além de ser responsável sobre si mesmo e sobre o próprio trabalho, as técnicas de poder buscam conduzir os sujeitos a governarem e a se responsabilizarem pelo próprio estresse. O

⁸ Conforme observado em campo, “agir sobre o desequilíbrio hormonal” pode significar consumir medicamentos, assim como realizar atividades físicas que produzam hormônios de serotonina e endorfina, a fim de contrabalancear os níveis de cortisol associados ao estresse.

burnout, nesta racionalização neoliberal individualizante, não seria um problema do ambiente de trabalho, mas um problema do indivíduo convencido da sua incapacidade em gerir o próprio tempo, as próprias atividades e as próprias emoções.

Diante deste cenário, o uso das plataformas que coletam, analisam e produzem dados sobre os níveis de estresse e engajamento dos trabalhadores demonstra ser uma forma de racionalização das emoções que combina: uma lógica biologizante das emoções, em um contexto de individualização extrema, através do uso de novos aparatos tecnológicos que prometem a capacidade de prever níveis de estresse e engajamento dos indivíduos.

Por fim, embora os dados observados sejam provenientes de um estudo de caso localizado na cidade de Florianópolis, as ideologias que circulam nesse ecossistema de startups também podem ser observadas em outros ecossistemas, assim como o uso de plataformas de monitoramento de emoções e os casos de *burnout* entre trabalhadores do setor de tecnologia. Deste modo, ao partir de um estudo de caso único (o ecossistema de Florianópolis), mas vinculado a um conjunto global de ecossistemas de inovação espalhados pelo mundo, este estudo almeja: contribuir para uma melhor compreensão das diferentes práticas de organização do trabalho e seus efeitos; assim como observar a circulação de ideologias e práticas entre o Norte e o Sul global.

Referências Bibliográficas

ALEXANDRE, O. La Tech : quand la Silicon Valley refait le monde. Éditions du Seuil, Paris, 2023.

ANTUNES, R. (Org.). Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.

FLÉCHER, M. Le monde des start-up : le nouveau visage du capitalisme ? Enquête sur les modes de création et d'organisation des start-up, en France et aux Etats-Unis - Université Paris Dauphine, Sociologie, Paris, 2021.

FOUCAULT, Michel. Dits et écrits, tome 4, 1980-1988. Éditions Gallimard, 1994.

FREY, C. The technology trap: capital, labor and automation in the age of automation. Princeton University Press: Princeton & Oxford, 2019.

LEIPNITZ, D. LÓSSIO, R. Ponte para a inovação: como criar um ecossistema empreendedor. Florianópolis: Santa Editora, 2021.

LORIO, M. Stress and Suffering at Work: The Role of Culture and Society. Switzerland: Palgrave Macmillan, 2019.

ONG, A. Neoliberalism as an exception: mutations in citizenship and sovereignty. Durham [N.C.]: Duke University Press, 2006.

ONG, A.; COLLIER, S. J. Global assemblages: Technology, politics and ethics as anthropological problems. Malden: Blackwell, 2005.

RIES, E. The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses. Random House Publishing Group, 2011.

RODRIGUES, V. S. "Startup Life" in Florianópolis and beyond: an autoethnographic essay. In: KOZOROG, M. (Org.). Mladi Podjetniki: Etnografije Politicnega, ekonomskega in moaralnega subjekta. Ljubljana, 2023.

SCHIPOUNOFF, N. Aimables "startupper", pour un monde meilleur ou une meilleure place ? Ethnologie du mode startup dans un incubateur parisien. Tese (doutorado) - Université Paris Diderot, Anthropologie sociale et ethnologie, Paris, 2019.

SALMAN, S. S. Aux bons soins du capitalisme: Le coaching en entreprise. Sciences Po Les Presses, 2021.

STARTUP GENOME. The Global Startup Ecosystem Report GSER 2021. October, 2021.

YERBO. The State of Burnout in Tech. BurnoutIndex, 2022.

ZANON, B. "Não era amor, era cilada": startups, coworkings e a mobilização do desejo pelo mundo do trabalho (2019) de Breilla Zanon. Tese (doutorado) - Universidade Federal de São Carlos, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, São Carlos, 2019.