

Em busca de “alívio”: da gestão do sofrimento psíquico dos trabalhadores de tecnologia

*Virgínia Squizani Rodrigues*¹
Universidade Federal de Santa Catarina
Universidade Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Resumo: Desde 2020, a questão “como evitar o burnout?” ganhou relevância entre gestores de distintas empresas. Com base em pesquisa etnográfica realizada entre 2021 e 2024 nas cidades de Florianópolis e São Paulo, este artigo apresenta e analisa algumas das estratégias utilizadas pelo setor de tecnologia na gestão do sofrimento psíquico dos trabalhadores. Assim, observou-se quais ações de prevenção e gestão do estresse e do sofrimento vêm sendo colocadas em prática tanto por empresas, que tendem a implementar programas de saúde e bem-estar, quanto pelos sujeitos, que tendem a fazer uso de suporte psicológico e psicofármacos.

Palavras-chave: sofrimento psíquico; bem-estar; setor tecnológico; trabalhadores.

SQUIZANI RODRIGUES, Virgínia. **Em busca de “alívio” : da gestão do sofrimento psíquico dos trabalhadores de tecnologia.** *Aceno – Revista de Antropologia do Centro-Oeste*, 11 (27): 223-238, setembro a dezembro de 2024. ISSN: 2358-5587

¹ Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da Universidade Federal de Santa Catarina e em Sociologia na Paris 1 Panthéon-Sorbonne (regime de cotutela). Mestra em Antropologia Social pela UFSC (2020) e Bacharel em Comunicação Social pela UFSC (2012).

Seeking “relief”:

managing the psychological distress of technology workers

Abstract: Since 2020, the question “how to avoid burnout?” has gained relevance among managers in different companies. Based on ethnographic research carried out between 2021 and 2024 in the cities of Florianópolis and São Paulo, this article presents and analyzes some of the strategies used by the technology sector to manage workers' psychological suffering. Thus, it was observed which actions to prevent and manage stress and suffering have been put into practice both by companies, which tend to implement health and well-being programs, and by individuals, who tend to use psychological support and psychotropic drugs.

Keywords: psychological distress; well-being; technology sector; workers.

En busca de “alivio”:

manejaando el sufrimiento psíquico de los trabajadores de la tecnología

Resumen: Desde 2020, la pregunta «¿cómo evitar el burnout?» ha adquirido mayor relevancia entre los gestores de diferentes empresas. A partir de una investigación etnográfica realizada entre 2021 y 2024 en las ciudades de Florianópolis y São Paulo, este artículo presenta y analiza algunas de las estrategias utilizadas por el sector tecnológico para gestionar el sufrimiento psicológico de los trabajadores. Se examinan las acciones de prevención y gestión del estrés y del sufrimiento puestas en práctica tanto por las empresas, que tienden a implementar programas de salud y bienestar, como por los individuos, que tienden a recurrir al apoyo psicológico y a los psicofármacos.

Palabras clave: sufrimiento psicológico; bienestar; sector tecnológico; trabajadores.

Não é possível definir o momento exato em que o setor de tecnologia passou a se preocupar com o sofrimento psíquico e a síndrome de burnout. Entretanto, é possível observar que, desde o início da pandemia de COVID-19, gestores de pessoas de empresas de tecnologia do mundo inteiro passaram a notar sintomas de adoecimento cada vez mais agudos entre os trabalhadores. Ao mesmo tempo, diferentes jornais e revistas passaram a anunciar que o “burnout é o tema de gestão mais quente de 2020”² e que “após pandemia, 89% dos profissionais de TI relatam maior pressão no trabalho”³. Estudos realizados por consultorias também passaram a apontar o investimento em saúde mental como uma nova prioridade das organizações. Afinal, segundo estes mesmos estudos, “investir na saúde mental dos trabalhadores gera produtividade”⁴.

Além disso, em janeiro de 2022, a síndrome de burnout foi reclassificada pela 11ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde (OMS). Antes compreendida enquanto um problema na saúde mental e/ou um quadro psiquiátrico, desde a reclassificação, a síndrome passou a ser concebida enquanto uma doença crônica, estritamente relacionada ao ambiente de trabalho. Nas palavras da própria OMS:

Burnout é uma síndrome conceituada como resultado do estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. É caracterizada por três dimensões: 1) sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia; 2) aumento da distância mental em relação ao trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho; e 3) um sentimento de ineficácia e falta de realização. Burnout refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida. (OMS, 2024, tradução livre).

Desde então, a reclassificação da síndrome de burnout passou a ser objeto de maior interesse entre empresas brasileiras, uma vez que isso implica em mudanças na aplicação das leis trabalhistas do país. No caso de o funcionário recorrer à justiça alegando esgotamento mental, a empresa pode ser responsabilizada e pagar indenização. Além disso, caso o trabalhador possua laudo médico comprovando esgotamento mental, este pode solicitar licença de saúde remunerada por até 30 dias. Inclusive, de acordo com dados do Ministério da Previdência Social Brasileira, foram concedidos 288.865 benefícios por incapacidade devido a transtornos mentais e comportamentais em 2023, representando um aumento de 38% de pedidos de afastamento por burnout em relação a 2022 (FONSECA, 2024). Ou seja, apesar do arrefecimento da pandemia de COVID-19, a síndrome de burnout ainda persiste entre trabalhadores e gestores de empresas, tanto do setor de tecnologia como de outros setores.

² Disponível em: <https://exame.com/negocios/por-que-o-burnout-e-o-tema-de-gestao-mais-quente-de-2020/> Acesso em: 20 de maio 2024.

³ Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2021/02/24/pro/profissionais-de-ti-relatam-maior-pressao-no-trabalho/> Acesso em: 20 de maio 2024.

⁴ Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2020/09/4876668-investir-na-saude-mental-dos-trabalhadores-gera-produtividade.html> Acesso em: 20 de maio 2024.

Diante deste cenário, a pergunta “como evitar o burnout?” levou diversas empresas a produzirem palestras, workshops e artigos sobre o tema. Era preciso aprender sobre o que se tratava o fenômeno, bem como identificar os sinais de estresse e, assim, prevenir o esgotamento mental no trabalho. Era preciso *educar* gestores e trabalhadores a respeito do problema para que pudessem realizar a autogestão de suas emoções. Deste modo, setores de recursos humanos⁵ de diversas empresas brasileiras também passaram a implementar programas de saúde e bem-estar nas organizações com indicadores e metas, bem como questionários de diagnóstico e avaliação dos níveis de estresse e bem-estar dos trabalhadores. Conforme o discurso das empresas, um dos principais objetivos de tais programas é diagnosticar potenciais riscos à saúde mental dos funcionários e colocar em prática estratégias preventivas para evitar que os trabalhadores entrem em sofrimento psíquico. Assim, ao se evitar o burnout, ou ao se “contornar” o estresse, também seriam evitadas as licenças remuneradas de saúde e a consequente “queda de produtividade” nas empresas.

Com base em observação etnográfica principalmente realizada junto aos ecossistemas de inovação das cidades de São Paulo e Florianópolis, neste artigo apresentam-se e analisam-se os modos como diferentes organizações e trabalhadores do meio tecnológico têm lidado com o sofrimento psíquico. As 55 entrevistas realizadas, ao longo dos anos de 2021 e 2024, com gestores de recursos humanos, desenvolvedores de software, designers, vendedores e demais trabalhadores⁶ de diferentes empresas de base tecnológica foram fundamentais para a compreensão dos modos como se experiencia e se gerencia o sofrimento psíquico nos ambientes de trabalho. Além disso, a participação em eventos corporativos do setor tecnológico também contribuiu para o conhecimento dos motivos por que tantas empresas passaram a implementar programas de saúde e bem-estar nas suas operações.

Ao descrever, ao longo deste artigo, os programas organizacionais de bem-estar das empresas de tecnologia, bem como as experiências de estresse e/ou bem-estar dos trabalhadores, espera-se ser capaz de averiguar os modos como a racionalidade neoliberal vigente economiza os modos de subjetivação dos sujeitos, bem como gerencia a produção de sofrimento psíquico sob a alcinha da promoção de bem-estar. Para tal, toma-se o conceito de racionalidade neoliberal proposto por Wendy Brown (2015, 2020). Segundo a autora, o neoliberalismo, para além de uma política econômica, é uma forma de governo, uma racionalidade capaz de conformar sujeitos e Estados segundo aspectos econômicos. Por meio de uma série de práticas, que vão desde o empreendedorismo até a atração de investidores, sujeitos são cada vez mais orientados a maximizar o seu valor atual com o intuito de ampliar o seu valor futuro. Uma vez que valores de mercado e suas métricas são disseminados por todas as esferas da vida, a racionalidade neoliberal passa a formular tudo em termos de “investimento de capital”. Deste modo, “conforme nos tornamos capital humano de cima a baixo, e também em nosso íntimo, o neoliberalismo torna a venda da alma algo cotidiano, e não um escândalo” (BROWN, 2019: 200). Entretanto, como veremos a seguir, a venda “cotidiana” da alma cobra o seu preço e tende a emergir sob distintas formas de sofrimento.

⁵ Em geral, empresas de base tecnológica tipo startup costumam nomear os setores de recursos humanos enquanto setores de gestão de pessoas. Neste artigo, ambos os termos serão utilizados de forma intercambiável para se referir àqueles setores responsáveis pela política de gestão dos trabalhadores.

⁶ Neste artigo, opta-se pelo uso do termo “trabalhadores” no masculino, pois o setor de tecnologia ainda é predominantemente ocupado por indivíduos do gênero masculino. Entretanto, ao longo da pesquisa que embasa este artigo, foram entrevistadas tanto pessoas do gênero masculino quanto do gênero feminino. É preciso considerar, portanto, que sempre que o texto fizer referência aos “trabalhadores”, isto implica tanto trabalhadores quanto trabalhadoras.

Ainda sobre a racionalidade neoliberal, Pierre Dardot e Christian Laval (2016) também trazem a noção de sujeito empresarial. Este, responsável por suas escolhas e resultados, é compelido a gerir a si mesmo para poder sobreviver à ética competitiva e concorrencial da contemporaneidade. Além disso, submetido a um dispositivo de *gozo* e *desempenho*, espera-se do sujeito que este vá sempre além das suas capacidades produtivas, sob o princípio da superação contínua dos limites. Tal dispositivo de gozo/desempenho acaba por produzir uma série de efeitos patológicos. Entre alguns destes efeitos, os autores apontam para o sofrimento no trabalho. Uma vez que a individualização da responsabilidade aumenta, que o senso de autonomia é cada vez mais subordinado às demandas da gestão e que os coletivos dentro e fora dos espaços de trabalho se enfraquecem, o sujeito torna-se cada vez mais vulnerável às demandas do capital e do trabalho alienado. Deste modo, diante de um contexto que exige dos sujeitos trabalhadores um comprometimento cada vez maior das suas subjetividades, qualquer frustração ou obstáculo no trabalho pode ser lido enquanto um fracasso pessoal, um não desempenho conforme a lógica concorrencial e, logo, fonte de estresse ou burnout.

Diante dos conceitos e do cenário apresentado, este artigo se debruça sobre os modos como empresas e sujeitos lidam e gerem o sofrimento psíquico nos ambientes de trabalho. É importante destacar que, apesar deste trabalho ter como *locus* prioritário de observação e análise os ambientes de trabalho do setor de tecnologia da cidade de Florianópolis, este setor é composto majoritariamente de *trabalhadores do conhecimento, trabalhadores informacionais* ou *trabalhadores de escritório* (HUWS, 2009). Portanto, muitas das práticas de gestão aqui relatadas não são exclusivas do setor de tecnologia ou dos ambientes de trabalho da cidade de Florianópolis e podem ser observadas também em ambientes de trabalho de outros setores e localidades cujos trabalhadores também sejam *trabalhadores informacionais*. Porém, sendo o setor de tecnologia um setor de vanguarda do desenvolvimento das forças produtivas e do aprimoramento das técnicas de gestão e disciplinamento dos trabalhadores, alguns dos programas de saúde e bem-estar promovidos por este ramo podem emergir enquanto uma “novidade” perante outros campos de trabalho tidos como “mais tradicionais”.

Assim sendo, na primeira parte deste artigo serão analisados os programas de bem-estar frequentemente empregados pelos setores de recursos humanos das empresas de tecnologia observadas, enquanto na segunda parte serão analisados os modos como os sujeitos lidam com o próprio sofrimento, muitas vezes, de forma individual.

Da gestão empresarial do sofrimento psíquico

Como mencionado anteriormente, desde a pandemia de COVID-19 tem-se ampliado o número de empresas do setor de tecnologia que implementam programas de saúde e bem-estar em suas organizações com o intuito de prevenir a síndrome de burnout e ampliar os níveis de produtividade dos trabalhadores. Tais programas podem variar enormemente conforme o tamanho e o nível de maturidade de gestão de cada empresa. Entretanto, através da pesquisa etnográfica realizada, foi possível identificar algumas normas padrão comuns entre os programas de bem-estar daquelas empresas com mais de cinco anos de mercado e mais de 200 funcionários. Normalmente, tais empresas tendem a possuir equipes de recursos humanos bem estruturadas, o que lhes permite definir ações e estraté-

gias focadas no bem-estar dos trabalhadores, bem como contratar serviços e ferramentas cujo intuito é auxiliar o monitoramento das metas e indicadores dos programas elaborados.

Com o intuito de preservar a identidade dos trabalhadores que fizeram parte deste estudo, os nomes dos programas, das empresas e das ferramentas por estas utilizadas não serão divulgados, sendo substituídos por nomes fictícios. Ao mesmo tempo, será descrito o caso de uma empresa em particular a fim de se compreender do que são compostos os programas empresariais de saúde e bem-estar.

Programa Health and Wellness⁷ da empresa Wxpto⁸

A empresa de base tecnológica Wxpto, da cidade de Florianópolis, é considerada uma startup. Ou seja, uma empresa em fase de crescimento rápido que necessita expandir as suas operações num curto espaço de tempo (RIES, 2011). Em termos gerais, e para fins de ilustração deste artigo em específico, isso significa que o ritmo de trabalho costuma ser intenso e que a pressão por metas e resultados tende a ser bastante elevada. A empresa já possui cinco anos de mercado e já recebeu algumas rodadas de investimento de fundos de capital. Tais rodadas de investimento permitiram que a empresa expandisse enormemente o seu quadro de funcionários nos últimos anos, fazendo com que esta saltasse de um grupo de algumas dezenas de pessoas, para uma equipe com mais de 300 pessoas contratadas.

Foi durante estes ciclos de expansão que os gestores notaram a necessidade de construir um programa de saúde e bem-estar que atendesse às solicitações dos funcionários, bem como às exigências de produtividade da empresa. Uma vez que a pressão por resultados é elevada, os gestores estão cientes do ambiente de trabalho potencialmente estressante para os trabalhadores (OLIVEIRA, 2017; ZANON, 2019). Ainda assim, necessitam de pessoas que sejam capazes de atuar em ambientes cujo ritmo de trabalho seja intenso a fim de manter os altos níveis de produtividade esperados. Deste modo, o programa *Health and Wellness* foi criado para fornecer uma série de benefícios que atendam tanto ao bem-estar dos trabalhadores, quanto aos objetivos da empresa. Justamente por isso, os benefícios variam desde os mais tradicionais, como plano de saúde, plano odontológico e vale-alimentação, até benefícios mais específicos como suporte psicológico mediante convênio com plataformas de terapeutas online, convênio com academias para atividade física, cursos e workshops variados. São os “benefícios específicos” que interessam a este artigo neste momento, visto que seus principais objetivos são: desenvolver as “habilidades de saúde mental” dos trabalhadores, oferecer suporte clínico psicológico quando necessário e prevenir a síndrome de burnout.

Porém, como é possível desenvolver “habilidades de saúde mental” e que habilidades seriam estas? No caso das empresas observadas, uma série de *workshops* e cursos cujas temáticas variam desde a melhor “gestão do tempo”, a aplicação de metodologias ágeis como a “GTD (*Get Things Done*)”, o “desenvolvimento de inteligência emocional”, a criação de “lideranças de alta performance”, entre tantos outros temas, deveria ser capaz de formar indivíduos responsáveis por controlar e gerir as suas próprias emoções. Supostamente, sujeitos

⁷ Considerando que a grande maioria das empresas tipo startup adotam terminologias em inglês nos seus cotidianos de trabalho, alguns termos serão mantidos no idioma estrangeiro.

⁸ Nome fictício.

em posse de tais conhecimentos seriam mais bem capacitados a perceber e a monitorar a própria saúde mental. De certo modo, cuidar da própria saúde mental nos ambientes de trabalho, transforma-se, aos poucos, em mais uma atividade laboral.

Entretanto, quando a “autoconscientização” falha – e esta frequentemente “falha”, pois como disse uma das interlocutoras deste estudo “*é difícil se perceber em meio ao caos*” (Jéssica, 30 anos, psicóloga atuando no setor de recursos humanos de uma startup) – os serviços psicológicos podem ser encontrados à disposição dos trabalhadores de duas maneiras: seja mediante psicólogas atuando dentro das próprias empresas, seja através do estabelecimento de convênios com plataformas parceiras que disponibilizam serviços psicoterapêuticos de forma online⁹.

Uma vez que todo benefício ofertado representa um custo para a empresa, a lógica empresarial impera e para que os benefícios sejam mantidos, é preciso monitorar os níveis de adesão dos funcionários a estes. Deste modo, todo programa de saúde e bem-estar é acompanhado de uma série de indicadores que permitem que empresas como a Wxpto sejam capazes de mensurar, aproximadamente, qual é o percentual de funcionários que realizam terapia ou não, que atendem aos *workshops* ofertados ou não, que fazem uso do convênio de academia ou não e assim por diante.

Além disso, também é preciso mensurar e monitorar os níveis de satisfação e engajamento dos funcionários. Dado que trabalhadores supostamente mais felizes teriam melhor desempenho e seriam mais produtivos (CABANAS e ILLOUZ, 2022), ao monitorar os níveis de engajamento e desengajamento, gestores de pessoas seriam capazes de prever a capacidade produtiva global da empresa.

Uma das principais metodologias utilizadas para mapear as percepções dos funcionários com relação ao dia a dia do trabalho são as “pesquisas *pulse*”. Estas são compostas de “questionários diagnósticos” rápidos, aplicados semanalmente e elaborados com perguntas que podem ser respondidos por meio de uma escala de um a cinco. Em geral, as perguntas buscam mapear as sensações dos funcionários a respeito das suas relações com gestores e colegas de trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, bem como percepção do ambiente laboral. Entre algumas perguntas exemplo é possível encontrar:

Você acha que consegue manter um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional?, Você sente que sua liderança trata você de forma respeitosa e empática?, Você percebe o ambiente de trabalho como positivo, saudável e propício ao seu sucesso? Na sua opinião, o ambiente de trabalho atual é psicologicamente e fisicamente seguro?
(Perguntas retiradas de um blog corporativo sobre recursos humanos)

Tais perguntas são apenas uma pequena amostra da tendência que vem sendo adotada por distintos setores de recursos humanos que esperam ser capazes de: avaliar os níveis de segurança psicológica no ambiente de trabalho; diagnosticar precocemente algum sinal de estresse agudo por parte dos trabalhadores; compreender qual é o cenário de saúde mental dos funcionários; e, assim, acessar os níveis de propensão ao burnout.

Somam-se aos resultados semanais dos “questionários *pulse*” demais indicadores como: presenteísmo (estar presente no trabalho, porém incapaz de se dedicar por completo às tarefas por conta de uma dor de cabeça, por exemplo); absenteísmo (ausência no trabalho); uso elevado dos planos de saúde; licenças por casos de burnout; aumento da alíquota da contribuição previdenciária conforme

⁹ Em geral, grande parte dos auxílios psicológicos ofertados são do tipo cognitivo-comportamental.

o Fator Acidentário de Prevenção (o FAP varia conforme o histórico de acidentalidade da empresa, uma vez que a síndrome de burnout passou a ser considerada uma doença vinculada ao trabalho, quanto maior o número de licenças de burnout, maior o valor do FAP); aumento de pedidos de demissão / alta rotatividade de funcionários; desengajamento dos funcionários; perda de produtividade. Vale reforçar que todos estes indicadores são produzidos e geridos pelo setor de gestão de pessoas, mediante a colaboração dos trabalhadores em fornecer as devidas informações, e compartilhados em completo apenas com a alta diretoria das empresas.

É preciso aliviar o sofrimento psíquico

Segundo Dardot e Laval, houve, primeiro, o homem do cálculo, fruto do utilitarismo. Assim como o sujeito produtivo, fruto da sociedade industrial. Entretanto, a pluralidade do sujeito mantinha-se protegida, fosse pela democracia liberal ou pelo fato do utilitarismo não ser uma doutrina unívoca na sociedade ocidental moderna. Para os autores, “por oposição, o momento neoliberal caracteriza-se por uma homogeneização do discurso do homem em torno da figura da empresa” (2016: 326). Na prática, isso significa que a subjetividade do sujeito deve estar completamente envolvida nas atividades que ele ou ela deve executar. Sob esta lógica, não é de surpreender, portanto, que setores de recursos humanos se mobilizem ao redor do “cuidado” com os trabalhadores. Ou que os trabalhadores encontrem imensa dificuldade em impor e estabelecer limites ao trabalho, uma vez que as suas subjetividades emergem completamente atreladas às suas identidades profissionais e aos valores das empresas para as quais trabalham.

Ainda conforme Dardot e Laval, diante da atual racionalidade neoliberal, “a empresa tende a ser a principal instituição distribuidora de regras, categorias e proibições legítimas” (2016: 361-2). Por meio do exemplo da empresa Wxpto pode-se observar uma série de novas e refinadas técnicas de gestão, motivação e recompensa que vão desde o disciplinamento de si e das emoções até o incitamento de determinados modos de subjetivação. O sujeito neoliberal é então levado a trabalhar para a instituição empresa como se trabalhasse para si próprio e a cuidar a si próprio como se estivesse gerindo uma empresa.

Através dos benefícios mencionados, do engajamento profundo dos trabalhadores e da construção de ambientes de trabalho supostamente responsáveis pela manutenção do bem-estar, espera-se “eliminar qualquer sentimento de alienação e até mesmo qualquer *distância* entre o indivíduo e a empresa que o emprega” (DARDOT e LAVAL, 2016). Entretanto, todos esses benefícios, em geral, possuem um preço: a autoimposição de elevados níveis de produtividade por parte dos sujeitos.

Plataformas que ofertam serviços de psicoterapia, nos seus discursos de venda, em geral, argumentam que “investir em saúde mental dá lucro”. Um argumento que, sob a racionalidade neoliberal, não faz mais do que reforçar o óbvio, além de justificar o cálculo do Retorno Sobre o Investimento (ROI) realizado. Deste modo, se as empresas “investem” na saúde mental e no bem-estar dos seus funcionários, é porque tem como horizonte a mais produtividade como o retorno esperado. Os benefícios que, aparentemente, poderiam servir como uma espécie de compensação a um ambiente de trabalho extremamente exigente e intenso, acabam por se tornar uma forma de investimento sobre o qual se espera um retorno objetivo e mensurável. Afinal, trabalhadores mais felizes e capazes de administrar as suas emoções com eficiência

não só produziram mais, se sentiriam mais energizados e pensariam de modo mais criativo, mas também se revelariam menos cínicos diante de mudanças nos locais de trabalho, mais resistentes ao estresse e à ansiedade e mais comprometidos com a cultura corporativa. (CABANAS e ILLOUZ, 2022: 150-1)

Além disso, por meio dos “questionários *pulse*”, os trabalhadores são incitados a avaliarem a si mesmos e às suas emoções de forma objetiva e constante. O que é lido como “diagnóstico de monitoramento”, “ação preventiva” ou “cuidado”, também pode ser analisado enquanto um mecanismo de vigilância dos sujeitos por parte das empresas. Afinal, o sujeito deve ser produtivo não apenas nas suas atividades de trabalho, mas também na produção de bem-estar, prazer e felicidade. Eis a “nova economia do homem governando pelos prazeres e pelas dores” (DARDOT e LAVAL, 2016: 325). Assim como as empresas se colocam na posição de “monitorar” ou, melhor dizendo, *vigiar* os sujeitos, esses também devem vigiar a si mesmos a fim de serem o mais eficazes possível. Seja na produção do próprio bem-estar, seja na produção imediata das atividades de trabalho. E quão incrível não é, então, quando o sujeito é capaz de produzir bem-estar justamente porque foi produtivo no trabalho.

Ao serem questionados se alguma vez receberam os resultados das pesquisas *pulse*, os interlocutores desta pesquisa revelaram não tomar conhecimento dos resultados das pesquisas de forma sistemática. Em geral, os níveis de satisfação coletiva dos trabalhadores são de conhecimento apenas dos gestores, responsáveis por garantir e manter os altos índices de produtividade das equipes. Uma vez que os indivíduos não costumam ter livre acesso aos resultados da pesquisa, estes não têm a visão global dos níveis de satisfação do corpo de trabalhadores. Além disso, como quase todos os entrevistados desta pesquisa trabalham de forma remota, o clima organizacional também não passa pela percepção sensorial direta do ambiente de trabalho. Sem medidas de comparação ao seu alcance, este isolamento, até mesmo físico, dos trabalhadores contribui ainda mais para a individualização das suas emoções.

No caso de um trabalhador responder negativamente às pesquisas *pulse* ou diminuir os seus índices de produtividade, cabe ao gestor averiguar o que está acontecendo por meio de reuniões de *feedback* individuais. Caso o gestor não seja capaz de resolver ou identificar corretamente o problema, este deve encaminhar o trabalhador para o setor de recursos humanos ou ao suporte psicológico. Sendo a vida, sob a forma de vida do neoliberalismo, “uma vida que deve ser apreendida, dirigida e avaliada como se o faz com uma empresa” (SAFATLE *et al.*, 2021: 11), algumas startups, além de ofertarem plataformas de terapia online, também disponibilizam psicólogos dentro dos ambientes de trabalho para atender, ou melhor, *gerir* os trabalhadores em sofrimento. Este serviço, como apontado por alguns trabalhadores, possui o intuito de *aliviar* o sofrimento psíquico, ainda que jamais seja capaz de resolver as causas da sua produção. O relato de Jéssica, uma trabalhadora do setor tecnológico cuja formação é do âmbito da psicologia, é um dos poucos relatos críticos ao papel dos colegas de profissão dentro dos ambientes corporativos:

A profissional em si é maravilhosa. Eu fui conversar com ela duas vezes, mas o propósito dela numa organização... Tem um limite muito tênue entre te dar as ferramentas psicológicas, porque você realmente está sofrendo em termos de indivíduo e entre fazer cumprir o papel da empresa dentro da situação. Então as pessoas que foram conversar com ela, dizem que saem da conversa se sentindo aliviadas. Isso, por um

lado, é bom porque as pessoas se sentem ouvidas, suavizam a situação, ganham alívio. Mas por outro lado, ela desvincula o problema e joga pro campo individual. Ela te faz pensar: o que você consegue mexer no seu dia a dia pra fazer parte do sistema de uma forma mais saudável? (Jéssica, 30 anos, psicóloga atuando no setor de recursos humanos de uma startup)

O papel do profissional psicólogo dentro da empresa emerge enquanto uma válvula de escape cujo intuito é “aliviar” o sofrimento, realizar a sua gestão e, acima de tudo, restituir os sujeitos às suas capacidades produtivas. Entretanto, como podemos perceber no excerto da entrevista acima, os motivos contextuais porque o trabalhador se encontra em sofrimento são desvinculados do sofrimento individual. Ao invés de auxiliar o indivíduo a compreender o seu mal-estar, a conversa com a psicóloga da empresa devolve ao indivíduo a responsabilidade de atuar sobre a situação. Se o sujeito é responsável por seu próprio fracasso, nada mais lógico que ele também seja responsável pela gestão do seu próprio sofrimento. Enquanto o sujeito é confrontado com a necessidade de formular soluções individuais que lhe auxiliem a aceitar a sua “incapacidade de modificar o sistema”, a empresa emerge enquanto instituição facilitadora, “provedora” das ferramentas necessárias para que o sujeito realize a gestão das próprias emoções diante das situações de conflito e mantenha-se produtivo no trabalho. Diante de uma certa dose de realismo capitalista (FISHER, 2020), resta ao sujeito fazer uso das estratégias de *alívio* que o próprio neoliberalismo engendra.

Da gestão individual do sofrimento psíquico

Apesar da oferta de uma série de benefícios que, supostamente, visam a promoção da saúde e do bem-estar por parte das empresas, muitos trabalhadores do setor tecnológico frequentemente experienciam episódios de estresse severo. Com diagnóstico ou sem diagnóstico de burnout, todos os entrevistados ao longo deste estudo têm a saúde mental prejudicada de alguma forma. Conflitos entre colegas e gestores, autonomia restrita, demandas fora de escopo ou solicitadas de última hora, acúmulo de funções, bem como altas metas a serem cumpridas são alguns dos motivos que levam ou podem levar os trabalhadores ao sofrimento psíquico. Como observado em campo, o acúmulo de frustrações somado à intensificação do trabalho, durante um longo período, pode levar tanto à síndrome de burnout quanto ao desengajamento por parte dos trabalhadores.

Porém, antes que a síndrome de burnout chegue a se manifestar, os sujeitos, em geral, buscam ativamente por tratamentos alternativos e práticas de autogestão, seja para controlar/minimizar os níveis de estresse em que se encontram, seja para ampliar a sua capacidade produtiva. Considerando que o sofrimento psíquico é frequentemente desvinculado do social, qualquer “desarranjo” se torna passível de correção objetiva. Ao invés de buscar a compreensão do mal-estar socialmente localizado, a racionalidade neoliberal incita o sujeito a buscar por ferramentas e práticas que lhe ajudem a trabalhar melhor, viver melhor. Tais práticas podem variar desde o uso de ferramentas para melhor organizar o tempo e a rotina de trabalho, passando pelo engajamento em atividades físicas, realização de psicoterapia, práticas de terapias alternativas, até o uso de psicotrópicos. Normalmente, todas essas práticas se dão de forma combinada e progressiva, sendo o uso de psicotrópicos a última alternativa a ser acionada.

Com relação às ferramentas de organização do tempo e da rotina, grande parte dos trabalhadores entrevistados dizem adotar o uso de agendas de papel, onde registram todas as atividades a serem realizadas num mesmo dia, bem como

os objetivos principais a serem atingidos na semana. A cada tarefa realizada, marcam como “feito” na sua lista de papel. Uma agenda como esta poderia passar despercebida, enquanto uma ferramenta de organização banal. Entretanto, todos os trabalhadores que fazem uso deste tipo de estratégia dizem que as suas listas são importantes para a “produção de dopamina”. A cada “check” no papel, sentem uma espécie de realização pessoal. Por alguns segundos, sentem-se sobre o controle de suas agendas e do seu tempo e, assim, buscam ativamente produzir alguma forma de bem-estar traduzida numa lógica biologizante de quem necessita de uma “dose de dopamina diária” para seguir adiante.

O mesmo se passa com relação às atividades físicas que, além de contribuírem para a produção de endorfina, serotonina e dopamina, contribuem para a tentativa de impor limites ao trabalho. Frequentemente, muitos dos trabalhadores em teletrabalho adotam a prática de atividades físicas no final do dia como uma estratégia para lhes ajudar a interromper as suas atividades laborais. Deste modo, ao firmarem compromissos, como a prática de atividade física, encontram formas fictícias de impor limites àquilo que invade constantemente suas vidas pessoais e consome suas subjetividades.

Além disso, a maioria dos trabalhadores entrevistados também revelou procurar suporte psicológico de forma regular. Em geral, a terapia emerge nas suas narrativas como uma necessidade vital, como um momento de alívio e de compreensão de si. Certamente, os momentos terapêuticos servem à discussão de uma série de aspectos amplos da vida. Entretanto, ao longo das entrevistas, alguns dos interlocutores também revelaram fazer uso do auxílio psicológico para refletir sobre as suas carreiras profissionais, para gerir os conflitos ocorridos nos ambientes de trabalho e para conseguirem se manter *produtivos*, como é possível observar abaixo:

Através da parceria da minha empresa com essa startup de profissionais de psicologia, eu pude começar a fazer terapia online. A plataforma é ótima porque eles fazem uma espécie de match entre o seu perfil e o perfil do profissional mais adequado pra você. E aí eu cáí com uma psicóloga maravilhosa. Ela logo metrificou quais eram os pontos que eu precisaria lidar. Lidar com os meus problemas passados, lidar com quem eu sou e conseguir ser produtiva, sem me auto cancelar. (Elisa, 32 anos, Assistente de Customer Success, grifos da autora)

Mais adiante na entrevista, Elisa também diz ser uma pessoa muito ansiosa e argumenta que a sua ansiedade tende a atrapalhar o cotidiano laboral. Assim, contar com o suporte psicológico fornecido pela empresa torna-se essencial para conseguir *controlar* a ansiedade e manter-se em *equilíbrio*. Através do seu relato é possível observar, ainda que parcialmente, alguns dos valores neoliberais que compõem a atual *gramática social do sofrimento*. Segundo Vladimir Safatle (2021), tal gramática recebe influências de valores provenientes da cultura, ou seja, externos à clínica e associados a valores estéticos, econômicos ou políticos. Deste modo, a maneira como os sujeitos descrevem a sua saúde depende de valores importados de outros campos. Assim, quando Elisa utiliza termos como “metrificar” e “ser produtiva”, evoca valores econômicos na sua experiência clínica. Também pode-se perceber valores políticos quando ela faz referência à necessidade de “controle” e valores estéticos quando menciona “equilíbrio”.

Percebe-se, então, os modos como a forma-empresa racionaliza o desejo e organiza os afetos de modo que estes se tornem objetos de intervenção sobre si. A partir da lógica de investimentos, Elisa espera que ela, através do seu autoexame e do desenvolvimento da sua “inteligência emocional”, seja capaz de superar os próprios limites e de avançar na carreira como almeja.

Elisa, assim como Jéssica, também reconhece o auxílio psicológico como importante no *alívio* do sofrimento no trabalho. Entretanto, enquanto Jéssica é capaz de observar as limitações dos suportes psicológicos fornecidos pelas empresas, Elisa revela um sentimento de gratidão, e até mesmo de dever, para com a empresa. Enquanto Jéssica se vê diante de um *realismo capitalista*, aparentemente, inescapável, Elisa tem a seu dispor a gramática neoliberal que lhe ajuda a “fechar a *gestalt*” da “empresa cuidadora”.

Existe uma Elisa antes da Wxpto e uma Elisa depois da Wxpto. Fazer terapia é um luxo e eu só tive acesso a isso graças à minha empresa. (Elisa, 32 anos, Assistente de Customer Success)

Porém, quando o estresse supera os níveis normais de ansiedade e deixa de ser suportável sem o auxílio de medicamentos, alguns dos trabalhadores entrevistados somam o suporte psiquiátrico ao suporte psicológico. Nas palavras de alguns dos trabalhadores entrevistados, elas e eles necessitavam de algo que lhes ajudasse a *diminuir a ansiedade* e a *aumentar o foco*. Não ao acaso, o uso de medicamentos como Ritalina e Venvance foram mencionados algumas vezes durante as entrevistas. Sendo utilizados, preferencialmente, em momentos de baixa concentração e baixa produtividade.

O uso da ritalina é pontual. Eu tomo por demanda quando percebo quando tô ficando mais ansiosa, mais deprimida (...) Quando eu vejo que está ficando demais, aí eu começo a tomar durante a semana, todos os dias, um comprimidinho depois do almoço que vai me dar um foco a mais (...) Normalmente a minha ansiedade, minha depressão, elas estão ligadas a uma baixa produtividade. Quando começa a virar aquela bola de neve, eu não fico motivada e eu não produzo. Isso me deixa mais triste, com ansiedade, então, aí quando eu tomo, eu consigo organizar mais as coisas. (Camila, 26 anos, Gestora de Pessoas)

Através do relato de Camila é possível perceber a lógica de *enhancement* combinada à lógica de gestão do próprio sofrimento. Segundo Neves *et al.*, “o *enhancement* seria a maximização de potencialidades das funções humanas para uma melhor satisfação de demandas sociais, sejam elas de cunho estético, laboral ou esportivo” (2021: 132). Ao perceber um potencial desarranjo entre as suas expectativas de realização no trabalho e as poucas condições disponíveis para realizar o que acredita ser preciso, tomar um “comprimidinho depois do almoço”, como relata Camila, é o que lhe garante algumas horas a mais de foco. Sua aposta se baseia na ideia de que ao performar melhor no trabalho, irá se sentir mais produtiva e, ao se sentir mais produtiva, será capaz de controlar a ansiedade que lhe gera sofrimento. Como apontado por Safatle (2008), o sofrimento no neoliberalismo nem sempre se dá pela dinâmica da *privação*, sendo melhor compreendido através da dinâmica do *gozo* na qual o sujeito sofre porque busca a autossuperação dos próprios limites a todo momento.

Considerando, entretanto, que na dinâmica do gozo/desempenho, o gozo escapa ao sujeito (NEVES *et al.*, 2021), quem define os ideais do que é uma vida melhor, é a racionalidade neoliberal. E entre os ideais neoliberais observados em campo, está posto que uma vida melhor é aquela vida em que o sujeito desempenha bem e supera constantemente seus limites em todos os aspectos possíveis: no trabalho, nos cuidados com o corpo, nos cuidados com a mente¹⁰, nos cuidados com familiares, colegas de trabalho e clientes. Diante de tantas demandas não é

¹⁰ A relação entre corpo e mente aparece aqui de forma cindida, uma vez que, para estes interlocutores, cuidar do corpo significa realizar a prática de atividades físicas, enquanto cuidar da mente significa manter-se ativo em termos de leitura e aprendizado de novas habilidades técnicas ou comportamentais.

de surpreender que tantos interlocutores afirmem se sentirem frequentemente exaustos, uma vez que é preciso “gerir muita coisa ao mesmo tempo”.

Seja através do uso de medicamentos, da prática de esportes ou da construção de infinitas listas de atividades, os sujeitos aqui abordados estão todos buscando formas de garantir que se mantenham dentro da ordem do desempenho produtivo. Além disso, enquanto sujeitos do próprio tempo, confrontam-se constantemente consigo mesmos na busca da ampliação das suas performances. Considerando que a busca pelo alto desempenho sempre aparece como um objetivo inatingível, uma vez que metas e objetivos continuam mudando de lugar a todo o momento, produz-se um efeito de retroalimentação: quanto mais buscam superar a si mesmos, mais ampliam o próprio sofrimento e buscam formas de alívio, fuga ou compensação¹¹.

Considerações finais

Se “cada época prescreve a maneira como devemos exprimir ou esconder, narrar ou silenciar, reconhecer ou criticar modalidades específicas de sofrimento” (SAFATLE *et al.*, 2021: 12), é preciso observar com atenção o que os sujeitos neoliberais querem dizer quando dizem que estão “passando, ou quase passando, por um burnout”. Além disso, também é preciso observar as reações ao fenômeno por parte de instituições como pequenas e grandes empresas, o Estado ou ainda órgãos globais como a Organização Mundial de Saúde (OMS).

Ao longo deste artigo, olhou-se menos para as possíveis causas que podem levar ou não os trabalhadores ao sofrimento psíquico¹², a fim de privilegiar a análise dos modos como empresas e sujeitos *reagem* a isso que por vezes chamam de burnout, estresse ou ansiedade. Enquanto empresas de base tecnológica, com seus setores de gestão de pessoas, lançam mão de uma série de estratégias de monitoramento e vigilância, junto de pacotes de benefícios que visam a produção de bem-estar, os sujeitos colocam em prática uma série de pequenas manobras individuais a fim de contornar, minimizar ou *aliviar* o próprio sofrimento.

Em geral, as longas jornadas de trabalho, as demandas exaustivas e os ambientes altamente estressantes e individualizantes são fatores removidos dos cálculos sob os quais os sujeitos neoliberais encontram-se imersos. Nos cálculos da busca pela eficácia e pelo retorno sobre o investimento realizado é apenas levado em conta o que o sujeito deve fazer, ou deveria ter feito, para manter-se em equilíbrio e produtivo. Deste modo, o sujeito neoliberal encontrado em meio ao setor tecnológico é o sujeito que goza quando se percebe produtivo e que frequentemente sofre quando se percebe não desempenhando como o esperado no ambiente de trabalho.

Diante deste cenário, é possível concluir que, apesar de nomeados “programas de saúde e bem-estar”, a grande maioria destes programas corporativos serve à gestão do sofrimento psíquico dos sujeitos com o intuito de evitar licenças médicas e quedas na produtividade geral do trabalho. Ou seja, o grande objetivo de tais programas é não destituir as pessoas da sua capacidade produtiva e, se possível, ampliar os seus níveis de felicidade a fim de que desempenhem mais e melhor. Portanto, é a dimensão econômica do sofrimento psíquico que ganha destaque e não exatamente a sua dimensão social. Além disso, em nome da busca pelo

¹¹ Neste artigo, focou-se na compreensão da busca disto que os sujeitos chamam de *alívio*, entretanto ao longo da pesquisa também foi possível observar sistemas de fuga e recompensa por meio do consumo excessivo de drogas (lícitas ou ilícitas), festas e alimentos.

¹² Tema este elaborado em maior profundidade na tese ainda em desenvolvimento.

bem-estar, autorizam-se as corporações a vigiarem as emoções dos trabalhadores e a fornecer auxílio psicológico que esteja alinhado aos propósitos empresariais. Deste modo, tais estratégias intentam apagar o sentimento de alienação na mesma proporção em que ampliam e aprofundam a alienação subjetiva dos trabalhadores.

Já com relação aos sujeitos, é possível concluir que, estando presos a uma gramática neoliberal, frequentemente intentam gerir o próprio sofrimento como gerem os seus projetos de trabalho: estabelecendo estratégias, ações e metas que contribuam para a produção de dopamina, para o *enhancement* produtivo ou o alívio dos sintomas de ansiedade. Seja através do auxílio psicológico, da prática esportiva ou do uso de psicotrópicos, buscam corrigir de forma constante e objetiva um certo mal-estar frequentemente atribuído à forma como interiorizam os conflitos e jamais como algo externo, proveniente do ambiente no qual se encontram imersos. E mesmo quando escapam à gramática neoliberal e reconhecem que algo deste mal-estar pode ter a ver com o “sistema”, para fazer uso das palavras de Jéssica, sofrem diante do excesso de *realismo capitalista* e se rendem à necessidade de buscar algo que lhes dê algum *alívio*.

Recebido em 28 de maio de 2024.

Aprovado em 17 de outubro de 2024.

Referências

- BROWN, W. *Nas ruínas do neoliberalismo: a ascensão da política antidemocrática no ocidente*. São Paulo: Editora Filosófica Politeia, 2020.
- BROWN, W. *Undoing the demos: Neoliberalism's stealth revolution*. New York: Zone Books, 2015.
- CABANAS, E.; ILLOUZ, E. *Happycracia: Fabricando cidadãos felizes*. São Paulo: Ubu Editora, 2022.
- DARDOT, P.; LAVAL, C. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.
- FISHER, M. *Realismo capitalista: é mais fácil imaginar o fim do mundo do que o fim do capitalismo?* São Paulo: Autonomia Literária, 2020.
- FONSECA, A. Afastamentos por transtornos de saúde mental sobem 38%. *Valor Econômico*, 27 maio 2024.
- HUWS, U. “A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real”. In: ANTUNES, Ricardo.; BRAGA, R. (orgs.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009. pp. 37-58.

NEVES, A.; ISMERIM, A.; DA COSTA, F.; *et al.* “A psiquiatria sob o neoliberalismo: da clínica dos transtornos ao aprimoramento de si”. In: SAFATLE, V.; da SILVA JUNIOR, N.; DUNKER, C. (orgs.) *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2021. pp. 125-176.

OLIVEIRA, H. *Eu tenho um ambiente maravilhoso, mas eu tenho um ambiente enorme de incertezas: prazer e sofrimento no trabalho no contexto das startups*. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal do Maranhão, 2017.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics. QD85 Burnout. Disponível em: <http://id.who.int/icd/entity/129180281> Acesso em: 27 de maio 2024.

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

SAFATLE, V. “A economia é a continuação da psicologia por outros meios: sofrimento psíquico e o neoliberalismo como economia moral”. In: SAFATLE, V.; da SILVA JUNIOR, N.; DUNKER, C. (Orgs.) *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2021, pp. 9-13.

SAFATLE, V. *Cinismo e a falência da crítica*. São Paulo: Boitempo, 2008.

SAFATLE, V.; da SILVA JUNIOR, N.; DUNKER, C. “Introdução”. In: SAFATLE, V.; da SILVA JUNIOR, N.; DUNKER, C. (orgs.). *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2021. pp. 17-46.

ZANON, B. “*Não era amor, era cilada*”: *startups, coworkings e a mobilização do desejo pelo mundo do trabalho*. Tese (Doutorado em Sociologia), Universidade Federal de São Carlos, 2019.

VOLUME 12
NÚMERO 28
(JAN./ABR. 2025)

ACENO

REVISTA DE ANTROPOLOGIA DO CENTRO-OESTE
ISSN: 2358-5587

CHAMADA DE ARTIGOS

DOSSIÊ TEMÁTICO:

ANTROPOLOGIAS DOS DESERTOS:
ECOLOGIAS, POVOS E COSMOLOGIAS
ENTRE OS VAZIOS E AS ABUNDÂNCIAS
DE UM MUNDO EM TRANSFORMAÇÃO

COORDENADORXS:

DRA. ANTONELA DOS SANTOS (UBA/CONICET)
DR. GABRIEL RODRIGUES LOPES (UFS)
DR. PEDRO EMILIO ROBLEDO (UNC/CONICET)

Na América Latina, a palavra 'deserto' adquire conotações que vão além do geográfico-ambiental. Diversas noções de deserto influenciaram as definições político-ideológicas dos diferentes projetos coloniais e nacionais na região, desempenhando um papel central tanto nas crônicas coloniais quanto nas discussões relacionadas aos processos de consolidação dos Estados-nação. Além das características locais adquiridas por esse fenômeno, em todos os casos certos territórios foram vistos e conceituados como inóspitos e vazios não devido as suas condições ambientais, mas sim a rejeição de seus habitantes a modos de vida baseados na exploração capitalista dos recursos. Esses territórios, hostis a colonização, foram geralmente associados ao sombrio e ao selvagem, assim como a improdutividade e ao atraso. Estigmas que perduram até os dias atuais para justificar iniciativas político-econômicas de mapeamento e conquista territorial em nome da civilização, da razão e do progresso. É notório que esses lugares designados como desertos são marcados pela violência, subordinação, deslocamento e exploração laboral das populações locais, bem como pela implementação de projetos extrativistas em larga escala, do tipo plantation, como o cultivo de cana-de-açúcar, café, espécies para curtume, assim como a produção pecuária e a extração de minerais. Portanto, embora a construção dos desertos americanos seja, em princípio, discursiva e ideológica, suas implicações geralmente se traduzem em reconfigurações ecológicas e demográficas em larga escala. O contexto atual, marcado por uma crise política e ecológica generalizada, colocou em destaque a discussão sobre os desertos, mostrando que eles constituem territórios humanos altamente dinâmicos e de grande vitalidade, atravessados por conflitos ideológicos, ontológicos e epistemológicos com os quais diversos atores que os habitam, transitam e/ou os conceituam tem que enfrentar. Este dossiê se propõe a mapear comparativamente essas 'outras faces' dos territórios que tem sido habitualmente concebidos e/ou construídos como desertos na América Latina, reunindo textos que explorem etnograficamente como e até que ponto as ideias e práticas cotidianas daqueles que habitam esses espaços tensionam a distinção entre a vida e a não vida, o vazio e a abundância, consideradas uma premissa pouco questionável em outros tipos de teorizações. Interessa-nos refletir de forma conjunta sobre o enredo superpovoado de ritmos, experiências, ideias e histórias humanas e mais-que-humanas que constituem esses territórios, assim como sobre os efeitos antropológicos de estar, ou ter estado, neles.

Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social - Universidade Federal de Mato Grosso

28