

***Severance*: os códigos da vida corporativa e o mito do trabalho ideal¹**

Bianca S. BIADENI²

Escola Superior de Propaganda e Marketing, São Paulo, SP

RESUMO

Este artigo propõe uma reflexão sobre as linguagens do ambiente de trabalho a partir da série *Severance* (2022), exibida pela plataforma de *streaming* Apple TV+. Discutimos por meio da obra ficcional narrativas produzidas no mercado de trabalho, problematizamos os comportamentos corporativos e as dinâmicas utilizadas nestes espaços de sociabilidade que, embora apareçam dramatizadas na tela, são inspiradas em exemplos do cotidiano. Amparados por estudos da comunicação, dos mitos e das relações de poder identificamos os modos pelos quais a linguagem é utilizada para modular as subjetividades produzindo uma versão idealizada do sujeito trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: ficção seriada; *Severance*; mercado de trabalho; mitos; subjetividade.

Para bater o ponto e passar o crachá

Vida pessoal e profissional não se misturam. Ao menos não na série ficcional *Severance*, exibida pelo serviço de *streaming*³ Apple TV+⁴. Na trama, funcionários da empresa Lumon concordam em realizar um procedimento chamado “ruptura”, que consiste em implantar um chip no cérebro dividindo as memórias, deste modo quando estão trabalhando não se recordam de suas vidas pessoais e ao sair da empresa não há lembrança de quem são ou o que fazem durante a jornada corporativa.

Embora o enfoque da série tenha espaço para que vários personagens ganhem destaque, é por meio do protagonista Mark que conhecemos as dinâmicas deste universo ficcional. Já na cena inicial, ele é mostrado chorando copiosamente após estacionar o carro no estacionamento da Lumon. Depois de secar as lágrimas, entra no prédio corporativo, se dirige ao armário destinado a ele, onde coloca o crachá, troca os sapatos e até mesmo o relógio. Ao descer pelo elevador que dá acesso ao andar em que trabalha,

¹ Trabalho apresentado no GP Comunicação e Trabalho do XXII Encontro dos Grupos de Pesquisas em Comunicação, evento componente do 45º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação.

² Doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Práticas de Consumo da Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM), São Paulo, Brasil. Bolsista CAPES/PROSUP. Pesquisadora do Gruscco - Grupo CNPq de Pesquisa em Subjetividade, Comunicação e Consumo. E-mail: biancabiadeni@gmail.com.

³ Modelo de transmissão contínua de dados pela internet, em especial áudio e vídeo.

⁴ Disponível em: <<https://www.apple.com/br/apple-tv-plus/>>. Acesso em jun.2022.

o chip instalado em seu cérebro é ativado adormecendo sua consciência pessoal e despertando aquela existente apenas no ambiente do escritório, que sorridente joga fora o lenço com o qual enxugou a pouco as próprias lágrimas, o encarando como algo nunca visto.

Misturando drama, ficção científica e acrescentando doses de comédia, a série não se mostra descolada da realidade. Ainda que não seja possível utilizar a tecnologia de um microchip para separar o pessoal do profissional, as problemáticas do mundo corporativo presentes no programa encontram semelhanças com a realidade atual. Retratando um cenário onde avanços tecnológicos são apresentados como soluções para atender aos interesses de um grupo mais rico, por meio da exploração e alienação dos direitos dos trabalhadores, a obra permite estabelecer relação com cenários não ficcionais conhecidos e discutir a modulação das subjetividades intermediada pelo crescente fortalecimento do pensamento neoliberal (DARDOT & LAVAL, 2016).

Os corredores longos e brancos, o formato em labirinto, as cores e diversos elementos da série poderiam ser observados até mesmo do ponto de vista semiótico. Isso se pode dizer do vestir, das questões psicológicas e de outros tantos temas que se fazem parte da trama. No entanto, as dinâmicas do trabalho na empresa são o cerne do roteiro, que segundo o criador, Dan Erickson, é baseado em experiências pessoais vivenciadas por ele no mundo corporativo⁵.

Neste artigo, observamos a partir da narrativa ficcional determinados elementos que auxiliam na produção de uma mitologia sobre locais ideais para trabalhar. Em nossa reflexão, problematizamos como determinadas trocas no ambiente corporativo se expandiram para além das paredes das empresas, mas utilizando de canais comunicacionais para contribuir com a modulação das subjetividades a partir da importância que o trabalho tem em nossas vidas.

Para tanto, nossos argumentos estão organizados em dois momentos. A princípio, estabeleceremos reflexões acerca das lógicas neoliberais que regem o mercado de trabalho atual. Debateremos como alguns valores do corporativo têm recebido destaque e servido como narrativa para grandes empresas. A partir das lentes teóricas de autores como Rose (2011) e Safatle (2021), abordamos a modulação das subjetividades e

⁵ Entrevista com o criador de *Severance* disponível em:
<<https://www.thrillist.com/entertainment/nation/severance-creator-dan-erickson-finale-interview>> .
Acesso em maio.2022.

estabelecemos as pontes necessárias para compreendermos comportamentos culturais estabelecidos nos ambientes corporativos.

Em um segundo momento, tomamos a série *Severance* como objeto empírico e a partir de pressupostos teóricos de Barthes (1982), Bakhtin (1988) e Foucault (2014), discutimos como a linguagem é utilizada como nas disputas de poder e na criação dos mitos que envolvem as relações corporativas.

O empreendedorismo de si nas relações de trabalho

Como mencionamos ao identificar o objeto empírico que permeia nossa análise, por meio de uma divisão de consciência, ao chegar no ambiente de trabalho, o protagonista da série abandona o lenço com o qual enxugou as lágrimas sem fazer ideia do motivo pelo qual aquele item estaria ali. Embora no caso dele ocorra um apagamento total de suas emoções anteriores, não é de todo ficcional observar a transformação do “eu” para sua versão profissional ao adentrar os espaços físicos das empresas.

Antes de estabelecermos nosso olhar na ficção, voltemos nosso pensamento as questões da realidade que servem como inspiração aos roteiristas. O modo de vestir, falar, se apresentar, uma dezena de signos e significados compartilhados desenham os locais de trabalho. Ainda que recentemente estes espaços tenham sido reformulados a partir da experiência do trabalho remoto, novos arranjos foram estabelecidos como: o modo de se vestir da cintura para cima ao participar de videoconferências, o que fazer quando ruídos externos interrompem esses encontros ou mesmo que planos de fundo eram socialmente aceitos.

O cuidado na apresentação de si neste contexto está relacionado a importância do emprego como fonte geradora de renda e, portanto, de sobrevivência no sistema capitalista, assim como também está conectado a relação identitária dos sujeitos. Como apontado por Fígaro (2001, p.159), o trabalho tem lugar privilegiado para compreender até mesmo as relações com os meios de comunicação “pois é nele, e a partir dele, que se constituem e se materializam as experiências vividas no cotidiano.” O sujeito trabalhador interage com o meio em que vive de forma relacionada com a profissão que exerce, a partir deste lugar de identificação na sociedade. Nas palavras de Ricardo Antunes (2001, p.173) “uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho”.

Na atualidade, ao tratar das trocas simbólicas no ambiente corporativo, não podemos pensar apenas em uma relação entre funcionários de uma mesma empresa, uma vez que por meio das plataformas de redes sociais, as representações de si como trabalhador ganharam espaço e possuem até mesmo uma rede específica. Uma breve incursão ao LinkedIn⁶ apresenta uma infinidade de narrativas do âmbito profissional: da contratação a demissão, passando pelas mudanças de carreira. Nestes textos, os sujeitos constroem para si, para outros pares do mercado de trabalho e para as empresas, a apresentação de quem são, o que buscam, o que podem oferecer, moldando o que seria a subjetividade de um “eu empregável”.

Quer seja nos espaços físicos das instituições em que trabalham, ou nas representações *online*, a construção da versão “empregável” dos sujeitos pode ser compreendida pelo reconhecimento de que vivemos em uma sociedade neoliberal, sendo o neoliberalismo entendido como uma “filosofia de vida” (ROSE, 2011) que direciona os indivíduos a busca pelo empreendedorismo de si. Deste modo, fazer parte de uma determinada empresa, a apreciação dos colegas e de outras pessoas do mercado, tudo isso precisa de gestão e de trocas discursivas que estejam de acordo com os modelos de sociabilidade vigentes.

A gestão de sucesso individual não é o único fator nas disputas de poder que regem as relações de trabalho. Ao construírem narrativas sobre seu lugar no mundo corporativo, os sujeitos também comunicam sobre as empresas as quais estão associados. As corporações passam a fazer parte, ainda que em outra medida, do que precisa ser visto e admirado, seja como fonte de desejo para os indivíduos que almejam cargos atrelados aos seus nomes, quanto por outras empresas com as quais estão em competição. Esse ecossistema se retroalimenta todos os dias de modo que para ser um profissional cobiçado é necessário ter visibilidade, histórico de passagens por empresas renomadas e uma imagem construída no ambiente *online*. De mesma forma a empresa não é atrativa apenas pelas ações que possui, mas pelos benefícios atrelados as imagens que seus colaboradores compartilham em suas narrativas dos “melhores lugares para se trabalhar”⁷.

⁶ Lançado em 2003, trata-se de uma plataforma de rede social voltada para relações profissionais. Os usuários podem criar currículos *online* e se candidatarem a vagas de emprego, além de produzirem e interagirem com textos e imagens. Ver mais em: < [linkedin.com](https://www.linkedin.com) >. Acesso em jun. 2022.

⁷ Todos os anos são ranqueadas as “melhores empresas para trabalhar”. A pesquisa leva em conta a opinião dos funcionários que fazem parte do quadro da corporação. Disponível em: < <https://gptw.com.br/ranking/melhores-empresas/> >. Acesso em maio.2022

Construindo o trabalho ideal

Embora o objeto empírico aqui proposto seja uma ficção, apontamos como a narrativa não se mostra totalmente descolada da realidade, uma vez que a escrita foi baseada em experiências do roteirista. Deste modo, ao pensar na construção deste espaço de trabalho no qual a linguagem é tão primordial para demonstrar as relações de poder, identificamos a constituição de uma mitologia que entrelaça o trabalhador em relações idealizadas no mundo do corporativo. Ao tratar dos mitos, Barthes (1982) define como característica a função de eliminar “a qualidade histórica das coisas” (p.163), assim naturalizando questões do cultural ou social.

Se na ficção *Severance* as consciências trabalhadoras compreendem seus lugares inicialmente sem questionar suas origens (BARTHES, 1982), em um segundo momento criam outras perspectivas de vida, estimuladas por um evento que lhes permite observar suas infelicidades para além de uma naturalização da situação de abuso emocional que estão vivenciando.

Fora da narrativa ficcional, a mitologia acerca do local de trabalho ideal ganha espaço em divulgações na mídia. De meados de 2016 em diante passaram a circular em diversos veículos de notícias *online*⁸ matérias que destacavam os incríveis benefícios de bem-estar fornecidos por algumas empresas como: beber cerveja durante o expediente; festas internas; áreas de lazer; locais para dormir; salões de beleza; papelaria e tantos outros itens⁹. Tais facilidades garantiriam a maior produtividade dos funcionários uma vez que esses desfrutariam de momentos de “bem-estar” durante o expediente, melhorando as condições de trabalho. Até então tidos como locais “ideais” para se trabalhar, as grandes corporações que adotavam tais modelos forneciam comida, bebida e serviços gratuitos de modo que os trabalhadores não “precisem” ir embora tão cedo. Em outras palavras, para que sair para um *happy hour*¹⁰, se é possível fazê-lo enquanto trabalha, sem grandes questionamentos sobre esse modelo “inovador”.

Em *Severance* esses modelos de “benefícios” também estão presentes. Metas de trabalho alcançadas são recompensadas com prêmios, tais como itens de escritório e

⁸ Aqui acreditamos ser correto tratar como veículos de notícias quando tratamos de imprensa, uma vez que plataforma de redes sociais também são espaços para comunicação.

⁹ Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/infomoney/2016/10/11/7-empresas-que-investem-no-bem-estar-dos-funcionarios-no-brasil.htm>>. Acesso em junho/2022.

¹⁰ Termo utilizado para encontros de descontração entre colegas de trabalho após o expediente.

armadilhas-chinesas¹¹. De mesmo modo, atividades de lazer são celebradas durante o expediente com buffets especiais e até mesmo “uma experiência de dança e música”, na qual o funcionário escolhe um ritmo para dançar com os colegas em uma pausa das atividades corporativas. O que não estava em questionamento na série ou nas matérias jornalísticas é se a quantidade de trabalho, as datas de entrega ou as metas estabelecidas estavam em concordância com os momentos de lazer durante o expediente. Tampouco se fala sobre o tempo de entretenimento com amigos ou familiares fora do espaço de trabalho, embora para os funcionários da série esse segundo momento de fato não exista.

Na série, eventos marcantes como a perda de um colega que se aposenta e nunca mais será visto, ou mesmo uma demissão, chamam a atenção para a importância da existência de uma vida pessoal, até então negada as consciências corporativas que apenas são ativadas durante o trabalho. Essa perspectiva unida a acontecimentos maiores serve como motor para pensar no que realmente seria “bem-estar”, olhando não apenas para pequenas gratificações obtidas durante a estadia na empresa, mas provocando questionamentos entre os personagens.

Embora no âmbito real não ocorra a separação de consciência por meio da ativação de um chip como em *Severance*, a experiência corpórea do vestir, deslocar e chegar a um espaço específico para trabalhar cumpriria as funções de estabelecer essas diferenças entre o que é profissional e o que é pessoal. Mesmo que mantendo as memórias de quem somos a partir das experiências fora do trabalho, a preparação para ocupar um espaço profissional vem acompanhada dos signos específicos compartilhados não apenas culturalmente, mas direcionados a cada profissão específica. Pensemos que a voz, o vestir e a corporeidade do professor em sala de aula difere do advogado no tribunal. Essas versões até então estabelecidas no imaginário coletivo passaram recentemente por um processo que as “embaralhou”: as demandas de isolamento causadas pela pandemia de COVID-19.

Durante o período de afastamento físico para conter a pandemia diversas empresas adotaram o trabalho remoto, o que suscitou uma série de questões sobre as dificuldades de separação entre vida profissional e pessoal, quando ambas passaram a existir no mesmo ambiente. Filhos, familiares, questões domésticas, ruídos externos, levavam a parecer que o argumento de *Severance* sobre uma separação destes universos não seria de

¹¹ Brinquedo em formato cilíndrico para ser usado nos dedos indicadores, ligando um ao outro. Quanto mais se faz força para retirar dos dedos, mais apertada ela fica.

todo uma má ideia. No entanto, apesar das dificuldades encontradas com este modelo, após quase dois anos de adaptação, os trabalhadores começaram a perceber que os benefícios ofertados nos prédios corporativos não eram tão atrativos para voltar a frequentá-los.

Ao tratar dos códigos que governam a linguagem, Foucault (2002) argumenta que “suas técnicas, seus valores, a hierarquia de suas práticas — fixam, logo de entrada, para cada homem, as ordens empíricas com as quais terá de lidar e nas quais se há de encontrar” (p.16). Buscando observar a gênese dos saberes, o autor desenvolvia o pensamento da história não como linear, mas a partir das rupturas ocorridas em cada época observando as transformações. Se os signos compartilhados de como seriam e o que ofereceriam as empresas ideais para trabalhar estavam em construção antes da pandemia, ou mesmo já estabelecidos, utilizando como modelo de sucesso os espaços de lazer e outras facilidades ofertadas aos funcionários em prédios corporativos, esse grande evento parece dar início ao rompimento destes modelos abrindo espaço para uma nova discussão do que seria um bom local de trabalho.

Quando o momento de retorno às empresas se tornou possível, após a implementação das vacinas, os funcionários já não estavam mais interessados nos modelos de empregabilidade totalmente presenciais. Embora diversas questões sobre o excesso de trabalho tenham sido suscitadas quando casa e ambiente corporativo foram unificados, outros temas como a necessidade de trajes formais e o tempo de deslocamento passaram a ser menos tolerados pelos funcionários.

Mesmo encontrando resistência, a linguagem adotada pelas empresas não se afastou muito da anterior que apresentava os prédios como espaços que mesclam trabalho e lazer. Com o intuito de atrair os funcionários ao retorno das atividades presenciais, passaram a ofertar eventos como shows, degustação de bebidas e comidas e aulas de ginástica¹².

Se o mito é uma fala (BARTHES, 1982) a mensagem construída do que seria um trabalho ideal é formada por matérias jornalísticas, representações públicas das empresas e dos seus empregados, discursos, prêmios que as listem como “as melhores”, tudo isto pode servir como suporte desta mítica. Se para que se mantenha a produtividade esperada

¹² Empresas oferecem shows, food trucks e atrativos para equipe voltar ao escritório. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/04/empresas-oferecem-shows-food-trucks-e-atrativos-para-equipe-voltar-ao-escritorio.shtml>>. Acesso em jun.2022

for preciso romper com o modelo que até então as corporações consideram ideal, os prédios serão adaptados e uma nova narrativa veiculada na imprensa sobre este lugar tão especial que permite um modelo híbrido. As condições, as horas dedicadas, as metas e cobranças podem chegar aonde o trabalhador estiver, mas não precisam ser alardeados. Não há questionamentos sobre as disputas anteriores “a história se evapora, transforma-se numa empregada ideal – prepara os objetos da vida, traz, coloca, e então desaparece silenciosamente” (BARTHES, 1982, p. 171).

O poder, as palavras e o trabalho: entre a ficção em *Severance* e a realidade corporativa

Figura 1: Imagem de abertura da série



Fonte: Divulgação Apple TV+

Ao tratar da relação entre linguagem e poder, Barthes (1989) afirma que “linguagem é uma legislação, a língua é seu código” (p.12), visto que os idiomas têm um modo de construção que não permite liberdade. Assim, não é algo que chame a atenção o poder que existe na língua, uma vez que durante a troca de símbolos compartilhados nos atentemos ao fato de que “toda língua é uma classificação, e que toda classificação é opressiva” (p.12).

Pode parecer em princípio abstrato se pensarmos apenas na imposição da linguagem por si, mas a estrutura social e cultural é moldada também a partir destes preceitos. Isso pode ser visto já nas primeiras palavras quando somos orientados sobre o que deve ou não ser dito, assim como em que ambiente e situação cabem o tom da voz, a escrita e a forma de falar.

Em *Severance*, uma das características do processo de “ruptura” está no poder imposto a partir da limitação das palavras. Na trama, para que a consciência que está trabalhando (chamada de *innie* ou interno em português) jamais se comunique com a que está fora do escritório (chamada de *outie* ou externo), não é permitido que nenhuma informação escrita seja retirada do andar em que os personagens estão. Para isso, o elevador que dá acesso ao local onde os protagonistas trabalham serve não apenas como portal de ativação do chip que divide as consciências, mas conta com um moderno sistema de *scanner* corporal, capaz de verificar a presença de letras, mesmo que o sujeito tenha ingerido os papéis.

A série apresenta uma dinâmica de ambiente de trabalho combinada a uma visão que relembra o livro “1984”, de George Orwell, trazendo da figura do Kier, o fundador da Lumon Industries, como uma versão corporativa do “grande irmão”. De fato, por ser falecido ele não está olhando para os funcionários o tempo inteiro, mas as frases, ideais e imagens estão por todas as cenas e ditam as crenças dos trabalhadores. No local, onde escrever é praticamente proibido, só é permitido ler aquilo que o empregador acredita necessário, como as instruções das tarefas a serem desempenhadas e o manual de valores da empresa, sendo este altamente recomendado.

O domínio da palavra como fonte de poder também é retratado na punição. Quando quebram alguma regra os funcionários são levados a uma sala de “descanso” que em inglês se chama *break room*, onde são forçados a repetir uma fala até que essa pareça sincera:

Perdoe-me pelo mal que causei a esse mundo. Só eu respondo pelos meus atos e só a mim eles devem macular. Estou grato por ter sido pego. Minha queda foi interrompida por aqueles que tem as mãos enrugadas. Só posso lamentar. (*Severance*, temporada 1, ep. 2)¹³

Semelhante ao momento em que o personagem *Winston*, do livro “1984” precisa afirmar de maneira convincente que dois mais dois é igual a cinco, enquanto é torturado por um membro do partido, a cena se desenvolve em matéria de exagero. Ainda assim, afirmar dogmas e ideais corporativos acontece de forma mais sutil em tempos de plataformas digitais, por meio de manifestações acaloradas de apoio as companhias em espaços como LinkedIn (BIADENI, 2021).

¹³ No original: *Forgive me for the harm I have caused this world. None may atone for my actions but me, and only in me shall their stain move on. I am thankful to have been caught, my fall cut short by those with wizened hands. All I can be is sorry, and that is all that I am.*

Em *Marxismo e Filosofia da Linguagem* (1988), Bakhtin afirma que:

A classe dominante tende a conferir ao signo ideológico um caráter intangível e acima das diferenças de classe, a fim de abafar ou de ocultar a luta dos índices sociais de valor que aí se trava, a fim de tornar o signo monovalente. (BAKHTIN, 1988, p.46)

Esta classe buscaria dar ao signo o significado que lhe é favorável. No caso da companhia Lumon, embora a empresa não crie um vocabulário ou o modifique como era o caso da novilíngua¹⁴ apresentada em “1984”, com o total domínio tanto sobre o ambiente, quanto da escrita, ela se utiliza da posição de poder para adequar os significados de maneira que pode moldar a sua história e manter os empregados fiéis aos dogmas da corporação.

O único livro permitido no ambiente corporativo da série é o manual de conduta interno. Tal restrição é inclusive ressaltada pelas palavras do Kier escritas em quadros e outras mensagens aos funcionários: “Contente-se com minhas palavras e não se demore nas atividades escolásticas de homens menores.” (*Severance*, temporada 1, ep.4). O dono da empresa é colocado então como detentor do saber, aquele que tem o domínio dos argumentos (Foucault, 2014).

O caráter ideológico da linguagem empresarial da série, embora repleto de frases quase messiânicas, mais uma vez não se afasta do real quando rememoramos lemas empresariais como: “*Work Hard, have fun, make history*”¹⁵, utilizado por muito tempo pela empresa Amazon, ou “o *match* perfeito entre você e sua melhor versão”, da empresa iFood, que orienta seus empregados a “viverem o máximo de seu potencial”. Ambas as companhias estão envolvidas em diversas denúncias trabalhistas, mas se valem de narrativas amparadas no empreendedorismo de si, alardeando em seus dogmas internos que o sucesso do trabalhador está em colocar o seu máximo potencial no trabalho que desempenha, baseando-se em ideais meritocráticos que ignoram contextos sociais. Ao tratar do que os discursos neoliberais configuram nos aspectos psicológicos dos sujeitos, Safatle (2021) afirma que não se trata apenas do social, mas envolve “levar sujeitos a não se verem mais como portadores e mobilizadores de conflitos estruturais, mas como operadores de performance” (SAFATLE, 2021, p.226).

¹⁴ Também chamado de novidioma ou novafala trata-se de um idioma fictício criado pelo governo autoritário na obra literária “1984”, escrita por George Orwell.

¹⁵ “Trabalhe duro, se divirta, faça história”. Tradução nossa.

Dentro deste ideário o trabalhador não tem razões a duvidar das “frases motivacionais” escolhidas pela empresa, pois as horas dedicadas ao trabalho nada mais seriam do que parte do gerenciamento da própria vida, da busca de progressão de carreira ou por estímulos financeiros, sem que se questione a precarização a qual estão submetidos.

Se é por meio das palavras escritas que o poder é imposto no ambiente da série, é também por elas que a resistência começa a se desenvolver. Chegando até os internos em uma espécie de contrabando, o livro “*The You You Are - uma biografia espiritual de você*” se torna ao longo dos capítulos parte do combustível para que as duras regras internas comecem a ser questionadas. Repleto de frases motivacionais, a literatura de autoajuda corporativa reúne frases como: “seu trabalho precisa de você e não o contrário”, ou “seu suposto chefe pode ser o dono do relógio que te provoca na parede, mas, meus amigos, a hora é sua”.

Em sua pesquisa sobre a lógica da autoajuda, Castellano (2018) relata que o gênero literário foi fundado em 1859, por Samuel Smiles. A obra trabalhava a ideia de que um homem autodidata poderia por meio da educação e da autodisciplina atingir todas as suas metas sem necessitar de nenhum outro auxílio. Ainda que o texto de Smiles esteja centralizado na responsabilidade individual, o autor valorizava não apenas o intelectual, mas a atividade prática e o trabalho como uma forma do sujeito demonstrar seu valor junto a sociedade.

Embora a autoajuda ainda trate do trabalho, os discursos do gênero ampliaram seus temas tratando de conselhos amorosos, exercícios físicos, cuidados com os filhos e uma dezena de temáticas das experiências cotidianas. De mesmo modo, os livros também deixaram de ser o único espaço destas narrativas que têm como interlocutores cursos, *coaches* e influenciadores digitais.

No que diz respeito as relações laborais, seja para assalariado ou autônomo, o papel da autoajuda midiática é atualmente interligado aos discursos neoliberais. Não fazem parte das narrativas questionar a responsabilidade do governo ou as questões sociais que influenciam nas posições ocupadas pelos sujeitos no mercado de trabalho. Os manuais em sua maioria indicam modos de ser e de viver que possam garantir o aprimoramento individual em ideais de “bem-estar” e “bem-viver”.

Se a autoajuda tem estas funções, como pode servir como combustível de uma revolta entre os funcionários da Lumon? Como explica Mazilli (2019) para convocar o

leitor a se valorizar ou a buscar o contentamento interior a narrativa está automaticamente afirmando que ele está descontente e desvalorizado: “ao mirar nos ideais e felicidade a autoajuda também convida os sujeitos a pensar sobre suas insatisfações” (MAZZILLI, 2019, p.50). É este terreno fértil que o compêndio de frases de efeito encontra ao ser lido pelos protagonistas da série. Sem nenhuma noção do que é viver além das paredes do escritório, os personagens são surpreendidos por uma literatura que os chama a olhar para aquilo que já os incomodava, mas não podia ser expressado em palavras.

Entrelaçada entre o drama da relação de violência imposta até então pela empresa por meio, dentre outras coisas, do domínio da escrita e da leitura, e o alívio cômico por se tratar de um livro de autoajuda, a literatura se torna parte da formação de uma resistência na disputa de poder.

Ainda que tenhamos levantado questionamentos tanto sobre as práticas de lazer no ambiente das empresas, tomadas como medidas suficientes para o bem-estar de seus empregados, quanto do papel da autoajuda no equilíbrio entre o profissional e o pessoal, não invalidamos quaisquer ações que possam de alguma forma fazer parte da busca por condições justas de trabalho. É evidente que se as organizações têm interesse em mostrar que possuem atividades lúdicas para os trabalhadores, a demanda veio da necessidade e da busca dos sujeitos por bem-estar. De mesmo modo, se é na autoajuda que os *innies* encontraram as palavras para resistir a um sistema de opressão, a apropriação do discurso pode ser a ferramenta para desafiar o poder.

É na resistência que a empresa ideal é desmistificada, seja na ficção ou na realidade. Se o mito suprime qualquer contradição de suas ideias (BARTHES, 1982) a apropriação da literatura, o questionar dos significados atribuídos, dos lugares do trabalhador, das representações do sucesso se tornam ações de rompimento do que é posto como natural. A verdadeira “ruptura” possível no mundo real para compreender quem somos enquanto profissionais e indivíduos.

Considerações

Ao refletirmos sobre o ambiente corporativo a partir de uma obra ficcional é possível imaginar que algumas coisas pareçam extremas e incomparáveis. No entanto, neste artigo, observamos por meio de elementos contidos em nosso objeto empírico, atribuições de lugares e falas que contribuem com a construção de uma mitologia em torno das relações de trabalho.

Quanto mais a subjetividade é modulada por meio dos modos de ser como trabalhador, mais simples é aceitar o ideário neoliberal do sucesso e do empreendedorismo de si. Em *Severance* se aposentar ou ser demitido é o mesmo que deixar de viver, uma vez as consciências que existem são divididas, as que estão no ambiente corporativo só estão despertas naquele espaço. Esse conceito pode parecer ficcional, mas em um mundo em que as pessoas são definidas pelos cargos que ocupam e as empresas em que trabalham, não ser referenciado por esses “crachás” passa a ser como não existir para o mercado.

Com o protagonista acompanhamos de forma exagerada, porém não tão inverídica, a construção do “eu” que existe apenas para o trabalho. Um Mark que fora da empresa está quase sempre bêbado e deprimido, se converte em um funcionário sorridente se esforçando para criar uma equipe produtiva. Embora ficcional, seria controverso dizer que é de todo fantasioso afirmar que os sujeitos não produzam versões diferentes de acordo com o ambiente onde estão. Em um espaço com regras que gerenciam tempo, conduta e determinam até mesmo o humor adequado, a subjetividade é moldada criando a versão do “eu” trabalhador, por vezes, irreconhecível quando em contato com aqueles que partilham da companhia do indivíduo apenas no âmbito pessoal. Em um diálogo entre os personagens da série é afirmado que: “se conhecia a pessoa por meio do trabalho, então não a conhecia”.

Não temos a intenção neste recorte de nos aprofundar nos estudos das organizações do trabalho, capitalismo, precarização e correlatos. Compreendemos que ao tratar de representações dos sujeitos em sua esfera profissional, o caminho para essa temática se abre em muitas vertentes. Acreditamos que futuras pesquisas podem encontrar neste mesmo objeto empírico aqui retratado, terreno para ampliar a discussão.

Referências

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6ª ed. São Paulo: Boitempo, 2001.

BARTHES, Roland. **Mitologias**. São Paulo: Difel, 1982.

BARTHES, R. **A aula**. São Paulo: Cultrix, 1989.

BAKHTIN, M. **Marxismo e filosofia da linguagem**. São Paulo: Hucitec, 1988.

BIADENI, B. S. **Agradecer ou questionar o importante é engajar**: a construção do “eu” trabalhador nas narrativas do LinkedIn. In: Congresso Internacional em Comunicação e Consumo, São Paulo, 2021.

CASTELLANO, M. **Vencedores e fracassados**: o imperativo do sucesso na cultura da autoajuda. Curitiba, Appris Editora, 2018.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

FIGARO, R. **Comunicação e trabalho. Estudo de recepção**: o mundo do trabalho como mediação da comunicação. Anita Garibaldi/Fapesp, São Paulo: 2001.

FOUCAULT, M. **As palavras e as coisas**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir**. Lisboa: Actual, 2014.

MAZZILLI, P. **Turbinando nossos selfs**: um estudo exploratório sobre os aplicativos de autoajuda no cenário brasileiro. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2019.

ORWELL, G. **1984**. 29 ed. São Paulo: Cia. Editora Nacional, 2003.

ROSE, N. **Inventando nossos selfs**: psicologia, poder e subjetividade. Petrópolis: Vozes, 2011.

SAFATLE, V.; SILVA JUNIOR, N.; DUNKER, C. **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. São Paulo: Autêntica; 2021.

SEVERANCE. Direção: Ben Stiller, Aoife McArdle. Produção: Apple TV+. 2022. Estados Unidos. Duração 55 minutos.