

V CBEO - Curitiba



V CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS
Curitiba-PR - Brasil

CAPITALISMO CONSCIENTE OU ALIENANTE? ANÁLISE CRÍTICA DO DISCURSO DE UM
MOVIMENTO DE REFORMA DO CAPITALISMO

Vanessa Faria Silva (Unigranrio) - vanessa.admufrrj@gmail.com

Mestra em Administração (UFRRJ) e doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da UNIGRANRIO

Marcelo Scofield de Lemos (Unigranrio) - marceloscof@gmail.com

Mestre em Administração Pública (FGV), pós-graduado (COPPEAD) e Administrador Sênior da Petrobras

Vania Martins dos Santos (Unigranrio) - vaniamar@unigranrio.edu.br

Mestra em Sociologia (IUPERJ), Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Administração da UNIGRANRIO e professora da graduação e pós-graduação da UNIGRANRIO

Rejane Prevot Nascimento (Unigranrio) - rejaneprevot@unigranrio.edu.br

Doutora em Engenharia de Produção (COPPE-UFRJ) e Coordenadora do Doutorado em Administração e Mestrado Acadêmico em Administração (PPGA) da Unigranrio

1. INTRODUÇÃO

O movimento do Capitalismo Consciente (*Conscious Capitalism Inc.*) tem se apresentado publicamente com a proposta de “promover a cooperação e o progresso humano por meio da empresa capitalista e de seu potencial inato de produzir impactos positivos no mundo” (Conscious Capitalism, 2018). O movimento originou-se nos EUA expandindo-se, até 2017, para 14 países (Alemanha, Austrália, África do Sul, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Dinamarca, Emirados Árabes Unidos, Espanha, Israel, México e Reino Unido), por meio de estruturas de apoio denominadas “*chapters*” (PRWEB, 2018).

O movimento engloba negócios apoiados nos seguintes pilares: propósito elevado; orientação para *stakeholders* (estratégias integradas); cultura consciente e liderança consciente. Além disso, apresenta-se com bases teóricas fundadas na produção de dois autores: Raj Sisodia, que formulou as bases teóricas do Capitalismo Consciente (CC) no livro *Empresas Humanizadas: Pessoas, Propósito e Performance*, e John Mackey, cofundador da rede de supermercados Whole Foods e coautor (com Sisodia) do livro *Capitalismo Consciente*.

De acordo com informações disponíveis no site *ccbrasil.cc*, desde 2013 o Brasil se insere no movimento *Conscious Capitalism Inc.*, por meio de um “*chapter* brasileiro” denominado Capitalismo Consciente Brasil, que se define como uma organização sem fins lucrativos dedicada a cultivar teorias e práticas do CC no Brasil. O movimento possui algumas empresas nacionais parceiras, com destaque para a HSM e Reserva (Grupo Varejista de Roupas). O Presidente do Capitalismo Consciente Brasil é Rony Meisler, que é CEO e co-fundador da empresa Reserva.

O site *ccbrasil*, dedica-se à promoção de eventos e livros produzidos por lideranças que divulgam o movimento, dentre os quais o auditório exclusivo do CC no HSM Expo 2017. No ano de 2017, o movimento marcou presença em oito eventos, entre congressos, como o 18º Congresso do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e o HSM EXPO 2017 (CCBRASIL, 2018). Além disso, nas mídias jornalísticas e de negócios, como Revista Exame, Isto é e Gazeta do Povo, são frequentes as publicações com esta temática. Em buscas online realizadas nestas mídias, no mês de novembro de 2017, sobre menções ao termo Capitalismo Consciente (CC), foram encontradas 10 publicações a respeito do tema, inclusive a instituição de uma premiação para as empresas conscientes pela revista Isto É (2016).

Diante desse cenário de expansão do conceito no meio organizacional do país, percebemos a necessidade de ampliação do debate sobre o tema. Nesse contexto, o trabalho pretende, por meio da análise crítica do discurso, investigar as propostas do movimento, bem como os debates que vêm se estabelecendo em torno dele, contrapondo as propostas do CC aos questionamentos levantados por uma literatura crítica que sinaliza para fenômenos como a precarização do trabalho.

Para tanto, dirigiremos o foco de atenção para as relações de trabalho estabelecidas nas empresas representantes do movimento, questão até então esquecida nas discussões em torno do CC. Desse modo, é possível colocar novos termos para debate, ampliando as discussões sobre temas que nos parecem silenciados nos debates sobre o movimento, a partir das contradições entre os sentidos para o termo “consciência”, conforme empregados pelo CC, e o contexto das relações entre capital e trabalho.

Desta feita, o artigo se inicia apresentando as propostas e pilares do movimento do CC para, em seguida, colocar em cena os primeiros embates críticos por ele enfrentado e então apresentar algumas interpelações críticas, à luz das discussões sobre os efeitos das transformações do capitalismo sobre o mundo do trabalho.

2. PROPOSTA E PILARES DO CAPITALISMO CONSCIENTE

O CC é apresentado por Mackey e Sisodia (2013) como um movimento que teve início a partir da loja de alimentos naturais *Whole Foods Market*, fundada por John Mackey, e pesquisas do acadêmico Raj Sisodia, que se dedicava a analisar organizações “amadas por todas as suas partes interessadas e, conseqüentemente, bem-sucedidas na criação de riqueza e bem-estar.” (MACKEY e SISODIA, 2013, p.8).

Dessa forma, a construção do movimento CC está relacionada ao livro *Empresas Humanizadas* (2003), que é uma das leituras indicadas pelo movimento CC no Brasil. De acordo com Sisodia, Wolfe e Sheth (2015), o conceito de empresas humanizadas teve origem nas discussões que criticavam o marketing por ter perdido o seu caminho, ao consumir cada vez mais recursos e entregar menos em termos de satisfação do cliente, lealdade e confiança. A inspiração para o conceito, segundo os autores, veio de Freeman (1984) e de sua proposta de um modelo de negócios baseado na relação com *stakeholders*. Os autores chamam de "empresas humanizadas" aquelas que através das palavras e ações são benquistas por todos os seus principais *stakeholders*: clientes, empregados, fornecedores, comunidades e acionistas, buscando alinhar os interesses de todos eles, de tal forma que nenhum ganhe em detrimento de outros; preferivelmente, todos prosperam juntos.

Sisodia, Wolfe e Sheth, (2015) destacam que o mais poderoso elemento presente na cultura das Empresas Humanizadas seria o amor, e que estas empresas são amadas pelos stakeholders pois alinham os interesses destes as suas estratégias. Para os autores, o modelo de empresas humanizadas estaria alinhado ao atendimento das necessidades mais espiritualizadas e sensíveis das pessoas. Sendo assim, segundo os autores, as empresas que partissem na frente adotando esse modelo teriam um diferencial competitivo em relação à concorrência.

Já a respeito da *Whole Foods Market*, Mackey e Sisodia (2013) afirmam que a loja foi fundada após uma experiência pessoal frustrada de Mackey com cooperativas de alimentos, e o entendimento de que o capitalismo é fundamentalmente bom e ético. Os autores contam que no ano de 1981, a loja sofreu uma inundação e quase abriu falência, mas os *stakeholders* representados pela comunidade, clientes, fornecedores, investidores e banco contribuíram voluntariamente para que a loja fosse recuperada. Esta narrativa funda as bases do movimento do CC na obra dos autores: a importância do envolvimento, colaboração e valorização de todos os *stakeholders*. Os autores afirmam que, a partir dessa experiência, concluíram que:

[...] o mundo precisa urgentemente de uma filosofia mais rica, mais holística e mais humanista do que a que encontramos nos livros de economia, nos ensinamentos das escolas de administração e até nas palavras e decisões de vários líderes empresariais respeitados (MACKEY; SISODIA, 2013, p.7).

De acordo com Mackey e Sisodia (2013), o movimento se apresenta como um ponto de ruptura em relação ao pensamento dominante a respeito das organizações, afirmando como seu objetivo principal “inspirar a criação de um número maior de empresas conscientes: organizações envolvidas em propósitos elevados, que sirvam e contemplem os interesses de todos os *stakeholders*.” (MACKEY; SISODIA, 2013, p.8).

Os autores alegam que anseiam “por companhias com cultura de dedicação e resiliência, capazes de transformar o trabalho em fonte de grande alegria e de satisfação” (MACKEY e SISODIA, 2013, p.9). Segundo os autores, o capitalismo pode criar “um mundo de compaixão, liberdade e prosperidade” (MACKEY e SISODIA, 2013, p.9), fundamentando sua argumentação com uma defesa do capitalismo de livre-iniciativa. Para os autores, a sociedade não vivencia uma maior satisfação coletiva e prosperidade porque “boa parte do mundo ainda não adotou os princípios essenciais do capitalismo de livre-iniciativa” (MACKEY e SISODIA,

2013, p.12), de modo que as críticas atuais contra o capitalismo só existem devido ao desenvolvimento de um capitalismo sem ética.

Mostrando seu alinhamento ideológico com o liberalismo, Mackey e Sisodia (2013, p.11) apresentam o capitalismo como o herói da história, afirmando que “nenhuma criação humana exerceu maior impacto positivo sobre tantas pessoas e com tamanha velocidade como o capitalismo de livre-iniciativa”, por ser um sistema que trouxe melhorias para a vida em sociedade, libertando “parte da humanidade de trabalhos penosos e irracionais, comuns no passado, permitindo uma existência mais vibrante e satisfatória (MACKEY e SISODIA, 2013, p.11).

A respeito das críticas ao capitalismo, os autores afirmam que:

Em vez de serem vistos pelo que realmente são – os heróis da história -, com grande frequência o capitalismo e os negócios carregam a fama de vilões e levam a culpa por quase tudo o que os críticos pós-modernos desaprovam no mundo. O capitalismo é acusado de explorar trabalhadores, ludibriar consumidores, promover desigualdades, ao beneficiar ricos em detrimento de pobres, homogeneizar a sociedade, fragmentar comunidades e destruir o meio ambiente. Empreendedores e outros personagens ligados aos negócios são deplorados como pessoas motivadas basicamente por egoísmo e ganância. (MACKEY e SISODIA, 2013, p.15)

Com isso, os autores vitimizam o capitalismo, e criticam os estudiosos que analisam esta temática. Para os autores, o problema não está na filosofia do capitalismo, mas na forma equivocada como ela é apropriada. Nesse sentido, afirmam que o capitalismo está sob ataque devido aos economistas e críticos que criaram uma falsa narrativa sobre o capitalismo; ao baixo nível de consciência das empresas; ao mito de maximização dos lucros enraizado na academia e grandes organizações; e ao aumento da regulamentação dos governos, que reduziu a livre concorrência – impedindo o capitalismo de realizar plenamente seu espírito heroico “que tira as pessoas da pobreza e gera prosperidade” (MACKEY e SISODIA, 2012, p. 22).

A partir desses pontos, Mackey e Sisodia (2013) elaboraram quatro princípios para o CC, apresentados no quadro 1. Com caráter prescritivo, tais princípios são apresentados pelos autores como um passo-a-passo de regras que as organizações precisam seguir para se tornarem conscientes:

Quadro 1: Princípios do CC

PRINCÍPIO	DEFINIÇÃO	VANTAGENS PARA A ORGANIZAÇÃO
Propósito maior	“[...] propósito e valores formam o núcleo de uma empresa consciente – os outros princípios conectam-se em torno desses conceitos fundamentais” (p.36).	<ul style="list-style-type: none"> - Unificação da empresa e redução de atritos. - Aumento dos níveis de motivação, desempenho e compromisso ético; - Superação dos interesses particulares dos <i>stakeholders</i>;
Integração de <i>stakeholders</i>	“peça central da filosofia empresarial consciente: cuidar de todas as partes interessadas e tratá-las como um todo integrado, e não como rivais em disputa pelas fatias de um bolo de valor fixo.” (p.74)	<ul style="list-style-type: none"> - Harmonia entre os <i>stakeholders</i>; - Funcionários trabalham com maior compromisso e criatividade; - Fidelização de clientes; - Maior proximidade com os fornecedores.

PRINCÍPIO	DEFINIÇÃO	VANTAGENS PARA A ORGANIZAÇÃO
Liderança consciente	Tal tipo de liderança [...] busca criativas e sinérgicas abordagens Win [ganha-ganha-ganha...], que gerem múltiplos valores, simultaneamente. Além dos altos níveis de inteligência analítica, emocional e espiritual, os líderes de empresas conscientes possuem uma inteligência sistêmica mais apurada [...]” (p.37).	<ul style="list-style-type: none"> - Líderes menos preocupados com ganhos financeiros e mais preocupados com as pessoas; - Alto comprometimento; - Emoções controladas.
Cultura e gestão conscientes	“Empresas conscientes utilizam uma abordagem de gestão compatível com sua cultura, baseando-se na descentralização, na autonomia, na colaboração. Isso amplia a capacidade interna de inovação contínua e cria vários tipos de valores para os stakeholders” (p.37).	<ul style="list-style-type: none"> - Força e estabilidade para a organização; - Propósito e valores centrais resistentes ao tempo; - Inovação baseada em autonomia.

Fonte: Mackey e Sisodia (2013), adaptado.

Ainda remetendo ao “espírito heroico” do capitalismo, Mackey e Sisodia (2013) constroem a distinção do movimento em relação à responsabilidade social corporativa. Para os autores, as empresas conscientes já são em si mesmas virtuosas, pelo poder de gerar benefícios coletivos, atendendo aos interesses de todos os *stakeholders* – ou seja, pelo próprio fundamento ético do capitalismo. Deste modo, o capitalista consciente deve fazer aquilo que sabe fazer de melhor, expandir os mercados e a geração de riquezas (pois assim beneficiará todos os *stakeholders*) e não ações filantrópicas de caráter adicional a essas atividades. Segundo Mackey e Sisodia (2013, p.39), “empresas conscientes fazem o que é certo simplesmente porque acreditam que é certo”. Logo, os autores argumentam que “toda ideia de responsabilidade social corporativa estaria baseada na falácia de que a estrutura básica do negócio é por princípio contaminada” (MACKEY e SISODIA, 2013, p.40) e, afirmando o capitalismo como virtuoso, negam qualquer tipo de aproximação com esse conceito.

3. DESDOBRANDO O CONCEITO DE CAPITALISMO CONSCIENTE

O’Toole e Vogel (2011) discutem a possibilidade do capitalismo ser virtuoso a ponto de promover o bem coletivo. Sua estratégia é buscar na história os exemplos que negam essa possibilidade. Entendem que o movimento do CC não foi o primeiro a descobrir as vantagens das virtudes corporativas, nem mesmo o primeiro a praticá-las, localizando a origem dessa visão no socialismo utópico de Robert Owen, que entre 1800-1825 promoveu em sua fábrica, na Escócia, um ambiente de trabalho salubre e decente, conseguindo a retirada das crianças da fábrica e seu encaminhamento para escolas fundadas e pagas por ele. Embora sua fábrica fosse uma das mais produtivas e rentáveis da indústria têxtil, Owen não conseguiu convencer outros homens de negócio a seguir o exemplo, deixando a lição de que a virtude recompensa, mas é difícil de ser sustentada.

Revisando o que aconteceu com uma lista de 12 firmas que no ano de 1985 foram reconhecidas por seus compromissos sociais e éticos (*Southwest Airlines, Nucor, W. L. Gore, Atlantic-Richfield, Johnson e Johnson, Control Data Corporation, Dayton-Hudson, Cummins, Xerox, Herman Miller, Toyota e BP*), O’Toole e Vogel (2011) apontam que a metade delas foi adquirida por companhias com filosofias de negócio diferentes. Duas foram à falência e as outras tiveram suas virtudes severamente testadas e enfraquecidas com a entrada de novos *CEO’s*, o que para os autores mostra que mudanças na liderança, na tecnologia ou em pressões competitivas minam os comportamentos apregoados pelo CC.

O’Toole e Vogel (2011) também criticam o que seria o principal equívoco nos argumentos dos defensores do CC: ver estes princípios como fundamentos para o sucesso nos negócios, pois várias empresas conseguem ser bem-sucedidas sem praticá-los. A equação entre ser bem-sucedido e fazer o bem não seria tão simples, nem apresentaria um resultado único, mas várias combinações possíveis entre lucratividade e virtuosidade. Os autores sustentam que a ideia que os incentivos de mercado levariam as empresas a comportamentos virtuosos, seria ingênua e distrairia a atenção do público da necessidade de suporte regulatório para que as firmas se comportem de modo responsável, trazendo os efeitos desastrosos já demonstrados pela desregulação dos mercados financeiros na economia global.

Mackey (2011) responde às críticas de O’Toole e Vogel (2011), repetindo um dos pilares do CC: a administração que otimiza valor para todos os *stakeholders*. Nesse contexto, os conflitos ou “*trade-offs*” não devem ser vistos como regra do mercado capitalista, mas como possibilidade de criar soluções ganha-ganha-ganha, eliminando os conflitos. É com este discurso que Mackey busca rerepresentar o capitalismo como um sistema fundado na harmonia de interesses entre as partes interessadas que cooperam sem coerção externa para criar valores, cabendo aos líderes de negócios conscientes, treinados neste pensamento sistêmico, compreender essa relação de interdependência e criar estratégias de negócios na qual todos podem ganhar.

Ao contestar a noção de que os *trade-offs* predominam na relação das empresas com seus *stakeholders*, MacKey procura argumentar que mesmo decisões difíceis não beneficiam exclusivamente investidores, mas todos os *stakeholders*. Tomando como exemplo a terceirização de etapas da produção para países pobres, aponta que isso, a despeito do prejuízo dos demitidos, beneficia não só investidores da empresa, como também pessoas naqueles países que obterão emprego, e consumidores com produtos mais baratos. Com o argumento que a empresa está se tornando mais eficiente e produtiva, o autor tenta apontar benefícios para todos os *stakeholders*, e descreve todo o problema como uma “minimização de impactos negativos”. É por operar com tal lógica que o CC, na visão de MacKey (2011) se tornará o paradigma de negócios dominante, vencendo outras filosofias de negócio.

Entretanto, foi justamente a empresa-símbolo do CC, *Whole Foods*, que em 2017 enfrentou questionamentos quanto à continuidade dos princípios do movimento, após sua venda para a *Amazon*, uma empresa que “não é conhecida por proteger seus *stakeholders*, tendo uma reputação de explorar fornecedores e empregados (em um caso notório, os trabalhadores do armazém sofreram exaustão por excesso de calor, tendo que receber atendimento médico)” (SCHILLER, 2017).

As discussões promovidas por O’Toole e Vogel (2011) representam uma crítica ao CC. Porém, suas limitações propiciam a realização de uma crítica à crítica. Apesar de O’Toole e Vogel (2011) reconhecerem que a contribuição do movimento do CC esteja no reforço do potencial de lucro de certos comportamentos corporativos éticos e sustentáveis, os autores destacam que nem todos os comportamentos são assim, necessitando de incentivo regulatório para tanto. Além disso, embora apontem o efeito que o discurso do CC pode ter na legitimação do mercado desregulado, os autores não abordam as contradições estruturais do capitalismo, mencionando como desafios à permanência do CC aspectos superficiais como mudanças na liderança, na tecnologia ou em pressões competitivas.

Autores como Dejours (2007), Antunes (2005) e Meszáros (2014) argumentam que o capitalismo possui contradições estruturais, como aumento do desemprego, trabalhos precários e instáveis, mas O’Toole e Vogel (2011) estão preocupados com a dificuldade da ideia de uma gestão equilibrada, justa e igualitária entre os diversos *stakeholders* se realizar na prática. Os autores descrevem os conflitos sociais como “dolorosos *trade-offs*” que não encontram parâmetros de gestão nos princípios do CC, nos quais os gestores não têm outra escolha a não ser priorizar os interesses dos acionistas (O’TOOLE & VOGEL, 2011, p. 67).

Notamos, assim, que no contexto dessas críticas e de seu debate, as relações entre capital e trabalho não são discutidas à luz das transformações do sistema capitalista e de seus impactos sobre o mundo do trabalho, a despeito do discurso do CC apresentar uma clara proposição de modificação no significado do trabalho:

Quando o trabalho equivale a vocação, seu significado é tão grande para nós que nem um bilhete premiado na loteria nos convenceria a abandoná-lo. Para muito além do salário ele, ele nos brinda com valor e satisfação. [...] Em última análise, é por isso que todos, colaboradores e empregadores, temos de lutar – pelo maior número possível de pessoas envolvidas com seu trabalho como se estivessem atendendo ao chamado de sua vocação. (MACKEY e SISODIA, 2013, p.94)

Esta citação, remete ao discurso protestante dos donos do capital e empresários, debatido por Weber (2004). Para o autor, a ética protestante legitima a ação empreendedora do capitalismo e a submissão do trabalhador às tarefas árduas, mostrando que, em amos os casos, o sentido das ações é o atendimento da ‘vocação’. Assim, o discurso do CC parece cooptar o funcionário por meio de uma apropriação psíquica, pois transfere para o trabalho a possibilidade de salvação. Diante disso, a seção seguinte dedica-se à análise crítica do discurso do movimento do CC.

4. ANÁLISE CRÍTICA DE DISCURSO

Segundo Gill (2002), a análise de discurso adota uma postura crítica em relação ao conhecimento que é tomado como dado e aceito, sem discussão, como uma revelação da natureza autêntica do mundo. Parte assim do pressuposto que a compreensão do mundo é socialmente construída, pois é determinada não pela natureza do mundo em si mesmo, mas pelos processos sociais que os constituem. Logo, considera os discursos como embebidos em contextos sociais, políticos e culturais que, longe de serem limitados à expressão das intenções de alguém, são ideológicos e por isso melhor pensados como práticas históricas e socialmente localizadas, empenhadas em estabelecer e legitimar como verdadeiras certas visões de mundo diante de visões alternativas.

Fairclough (2001) adensa tal tipo de análise, introduzindo uma visão dialética entre discurso e estrutura social, buscando afastar a ideia de discurso como uma atividade puramente individual ou mero reflexo de variáveis situacionais. O autor entende o discurso como uma forma de prática social, moldada e restringida pela estrutura social, mas que também participa de sua própria constituição e transformação.

Sob a perspectiva de Fairclough (2001), os discursos cumprem funções da linguagem, produzindo determinados efeitos e colaborando sistematicamente para formar os objetos de que falam: 1 - identitária (constrói identidades sociais ou posições de sujeito); 2 - relacional (constrói as próprias relações sociais entre as pessoas); 3 - ideacional (constrói sistemas de conhecimento e de crenças); 4 - textual (constrói formas e sentidos nos textos).

Para Fairclough (2001), o trabalho constitutivo do discurso necessariamente se realiza dentro de restrições das estruturas sociais, assim como de lutas que interferem nessas restrições, reproduzindo-as ou transformando-as. O discurso, além de representação e imaginário, é também um mecanismo por meio do qual se operam transformações na realidade social, a partir de sua concretização em modos de ação e de formação de identidades que configuram novas formas de organização da vida social (FAIRCLOUGH, 2001).

Assim o discurso pode ser visto tanto como prática que se enraíza em estruturas sociais materiais e concretas, quanto como prática que se orienta para essas estruturas, que assim assumem uma fixidez parcial e temporária, contraditória e mutável. Como práticas ideológicas

e políticas, os discursos naturalizam, mantêm e transformam os significados do mundo, assim como as relações de poder e as entidades coletivas da realidade social.

Desta forma, utilizando tais contribuições, adotamos como diretriz a discussão dos possíveis efeitos dos discursos veiculados pelo movimento do CC, considerando-os como práticas sociais que provocam consequências. Acreditamos que esta abordagem nos permitirá tomar o discurso do CC como uma narrativa que visa constituir um novo tipo de sujeito, o capitalista consciente, com efeitos que, a nosso ver, merecem ser colocados em questão, como nos deixa entrever a citação a seguir:

Necessitamos de uma narrativa mais rica e eticamente convincente, capaz de revelar aos céticos a verdade, beleza, bondade e heroísmo do capitalismo de livre-iniciativa, aposentando de vez os velhos e surrados clichês do interesse próprio e da maximização dos lucros. Caso contrário, corremos os riscos do crescimento contínuo de governos cada vez mais coercitivos, da cooptação das empresas ao “capitalismo entre amigos” e do consequente prejuízo que isso causa à liberdade e à prosperidade. (MACKEY e SISODIA, 2013, p.24).

É possível, desse modo, trabalhar não apenas sobre os efeitos retóricos de convencimento do discurso do CC, como também oferecer uma crítica ideológica que evidencia seus possíveis efeitos sobre as relações sociais de poder, no que diz respeito a aspectos como a deslegitimação de atividades sindicais, a desregulação de mercados e o fortalecimento político de uma classe empresarial. Discutimos assim as contradições em um discurso que pretende afirmar o despertar da consciência do capitalista heróico, a transformação social redentora dos antagonismos nas relações capital-trabalho e a construção de um bem-estar coletivo pelo que então se apresenta como uma “nova forma de capitalismo”.

5. PONDERAÇÕES ACERCA DAS NOÇÕES DE CONSCIÊNCIA, TRANSFORMAÇÃO SOCIAL E BEM COLETIVO NO DISCURSO DO CAPITALISMO CONSCIENTE

Trabalhando a ideia de consciência como um despertar que permite apropriação da realidade e acesso à verdade sobre ela, os autores a associam à recuperação do espírito heroico do capitalismo, aquele que estabeleceria a conexão ética entre capitalismo e sociedade, reafirmando sua dimensão coletiva e seu caráter de cooperação social para o bem comum:

um empreendimento capitalista é bom porque cria valor; é ético porque se baseia na troca voluntária; é nobre porque pode dar significado a nossa existência; e é heroico porque tira as pessoas da pobreza e cria prosperidade. O capitalismo de livre-iniciativa é uma das mais poderosas ideias que o ser humano já teve. Entretanto, podemos aspirar ainda mais. Basta não ter medo de subir mais alto. (MACKEY e SISODIA, 2013, p.22).

Ao longo de todo discurso, Mackey e Sisodia (2013) recusam a imagem do capitalismo como um sistema com efeitos destrutivos, defendem a tomada de consciência como solução para os problemas e injustiças presentes nesta sociedade. Para os autores, este seria o caminho para que todas as partes da sociedade sejam beneficiadas, além de ser uma forma da empresa se adaptar às mudanças que a sociedade vivencia. Assim, “ao adotar os princípios do CC, as empresas entram em sintonia com os interesses da sociedade como um todo e alinham-se com as mudanças evolutivas que o ser humano vem experimentando” (MACKEY e SISODIA, 2013, p.37). Finalmente, os autores alegam que o movimento do CC provoca evolução da consciência, expressando um profundo apreço pela lógica do capitalismo:

É um sistema que nos disponibiliza um grande potencial de cooperação social, cujo aproveitamento pode mudar nossa vida para melhor e abrir oportunidades para bilhões de pessoas que ainda convivem com a pobreza e a privação” (MACKEY e SISODIA, 2013, p.42).

O discurso reafirma a aceitação dessa lógica, apresentando o capitalismo como um sistema benéfico que oferece oportunidades para os pobres. Os problemas que os autores reconhecem são atribuídos ao desenvolvimento falho das empresas que “operam com baixo nível de consciência sobre o propósito e o impacto de seus negócios” (MACKEY e SISODIA, 2013, p.18) e aos acadêmicos e economistas, que teriam criado um mito segundo o qual as empresas focam no lucro como único objetivo, o que “manchou a reputação do capitalismo e da legitimidade dos negócios” (MACKEY e SISODIA, 2013, p.21). Por fim, os autores responsabilizam a expansão da atuação estatal, afirmando que “a regulamentação, o tamanho, e o alcance dos governos cresceram muito, criando condições para a expansão de um ‘capitalismo entre amigos’, com a livre concorrência perdendo espaço para o favorecimento baseado em relações políticas[...]” (MACKEY, SISODIA, 2013, p.15).

O discurso do CC, com frequência, busca demonstrar as vantagens de um sistema que opera sob seus princípios: redução da pobreza, aumento dos ganhos das empresas e dos funcionários e clientes mais felizes. Entretanto, para que estas mudanças ocorram, os autores defendem que uma outra transformação social deve ocorrer: a forma como as pessoas compreendem e se relacionam com o trabalho. Com isso, os autores reconhecem o contexto de precariedade no trabalho:

O ambiente de trabalho é, com frequência, uma panela de pressão, em que condições precárias se somam com uma cultura na qual funcionários não são seres humanos valorizados e em que colegas veem uns aos outros como rivais ameaçadores. [...] A maioria das pessoas vê seu trabalho como um fardo a ser suportado até a chegada do fim de semana ou das férias, quando, enfim, é possível se divertir. Vive-se em função do tempo fora do trabalho. (MACKEY e SISODIA, 2013, p.91)

A despeito de reconhecer que os trabalhadores fogem do trabalho qual fosse uma peste, os autores não têm como objetivo conscientizar a sociedade sobre a precariedade do trabalho; ao contrário, sustentam o discurso de que os funcionários precisam assumir para si mesmos o propósito da empresa e contribuir para este propósito maior. Não há a intenção de transformar as relações de trabalho, porque, para o movimento do CC, a mudança na forma de pensar já traz benefícios suficientes:

O trabalho não tem de ser triste e aborrecido. Ser eficaz no serviço e se divertir não são coisas excludentes. O trabalho deve ser o lugar onde encontramos significado e propósito, mas também comunhão e prazer. Podemos nos concentrar atentamente ao que fazemos e tirar satisfação disso. Um ambiente em que as pessoas conciliam produção com diversão é um dos fatores determinantes para a criação de uma cultura dinâmica e inovadora (MACKEY e SISODIA, 2013, p.93).

Para o alcance desse ambiente de trabalho divertido, com significado e propósito, os autores reforçam a necessidade de todos os atores organizacionais estarem alinhados ao propósito maior da empresa. Com isso, ao mesmo tempo em que aponta a importância do coletivo, o discurso do CC visa minimizar os interesses individuais:

Para as empresas, propósito é importante como fonte de energia e meio de transcender os anseios particulares de stakeholders individuais. Quando todas as partes interessadas estão alinhadas em torno de um propósito comum e mais elevado,

diminui a tendência de se preocuparem apenas com os objetivos imediatos (MACKEY e SISODIA, 2013, p.93).

Com isso, é interessante notar que quando se articula a noção de transformação social à atuação das empresas, e não à mobilização de grupos sociais, tem-se o aumento do poder político da classe empresarial. Na argumentação do CC, a mobilização dos trabalhadores em sindicatos seria desnecessária, já que as empresas, agindo de modo livre e consciente de seu fundamento ético, são capazes de gerar os benefícios demandados. Esses, por sua vez, seriam suficientes para o alcance do bem coletivo. É bastante clara nesta visão o enfraquecimento de qualquer espaço de resistência:

Contar com um senso de propósito e com o prazer extraído do trabalho ajuda as empresas a superar obstáculos em sua trajetória, bem como objeções de opositores. (MACKEY e SISODIA, 2013, p.22).

A partir disso, os autores consideram fundamental que as pessoas contratadas possuam grande identificação com o propósito da organização, ou seja, o discurso do CC demonstra o interesse de não permitir que opositores ingressem na organização.

Fyke e Buzzanell (2013) analisam o discurso de empregados de uma empresa de consultoria que treina gestores e líderes empresariais dentro dos princípios do capitalismo consciente, explorando as contradições entre o princípio da consciência ética apregoado pelo CC e o cultivo de uma filosofia com forte pendor obsessivo e fechada em torno de um grupo principal de empregados e clientes nada abertos ou conscientes das influências do meio.

Para os autores, no cerne do CC está a luta contra os problemas perversos que o capitalismo tem provocado e com os quais os líderes de negócio têm sido confrontados. Isso se torna visível na reivindicação de um refinamento do capitalismo por valores humanos e propósitos elevados, que seriam capazes de ultrapassar a maximização dos lucros. A contradição inerente se daria em função da própria necessidade de eficiência, lucro e posturas pragmáticas, que parecem antiéticas para os que esperam uma forma mais humana de capitalismo, já que no cerne desta proposta, a despeito de seu forte discurso de “transformação social”, permanecem o livre mercado, a acumulação de capital e as relações comerciais.

Antunes (2001) propõe uma discussão desta engrenagem subjacente ao capitalismo, apontando uma disjunção entre a produção voltada para o atendimento das necessidades humanas e aquela direcionada para autorreprodução do capital. O sistema do capital, por não ter limites para sua expansão na busca crescente de mais-valor, acaba por se converter em uma processualidade incontrolável e profundamente destrutiva, em que tudo passa a ser controlado pela lógica da valorização do capital, sem que se considere os imperativos humanos-sociais vitais, gerando corrosão e precarização do trabalho, desemprego estrutural e destruição da natureza em escala global.

Segundo Mészáros (2011), essa teria se tornado a tônica do capitalismo contemporâneo, no qual a corrosão do trabalho é um componente vital de contextos nos quais o trabalho relativamente contratado e regulamentado vai sendo substituído por formas baseadas na superexploração ou na autoexploração do trabalho, como o empreendedorismo, o cooperativismo, o trabalho voluntário, a trabalhabilidade e outras formas de individualizar a responsabilidade pela inserção e pelo sucesso no mercado de trabalho.

Para Antunes (2011), tais processos costumam ser legitimados sob o argumento da eficiência e racionalidade da economia capitalista e podemos acrescentar outro discurso legitimador, renovado pelo movimento do CC, que justifica efeitos como a demissão em massa de empregados como males necessários à continuidade de um sistema inerentemente ético e gerador do bem comum, cujos efeitos agregados de longo prazo seriam benéficos para a maioria das pessoas, indo ao encontro de necessidades sociais (MACKEY, 2011).

A abnegação em prol de um bem maior presente na relação entre indivíduos e organizações, como o CC defende, é questionada por Dejours (2007). Para o autor, é intrigante a naturalização da ideia da empresa em primeiro lugar, bem como do consentimento às exigências de “desempenhos sempre superiores em termos de produtividade; disponibilidade; disciplina; abnegação” (DEJOURS, 2007, p.13). O autor considera fundamental a percepção de que sofrimentos, como o medo de perder o emprego, o adoecimento físico e mental provocado pelo trabalho e a desigualdade socioeconômica, são resultados de uma injustiça do sistema econômico liberal. Contudo, o movimento do CC justifica o desemprego, e transfere para os trabalhadores a responsabilidade de mudar a realidade social, operando como uma lógica que banaliza a injustiça social e reforça a precariedade subjetiva do trabalhador.

Como observa Anderson (1995), a desigualdade social faz sentido na visão neoliberal, sendo mesmo imprescindível para o melhor desempenho do mercado, já que o igualitarismo implica na destruição da liberdade dos cidadãos e da vitalidade da concorrência, das quais dependeria a prosperidade de todos. A pobreza adquire um significado positivo, indicando “que as forças do mercado estão se movendo sem interferências e que a reestruturação econômica procede tal qual se esperava, uma vez que o Estado se colocou de lado e o ‘instinto capitalista’ se pôs em marcha, livre das regulações ‘artificiais’ caprichosamente estabelecidas durante décadas por governos hostis” (BORÓN, 1995, p. 103). Tal é a contradição de um discurso que afirma a prosperidade universal e que tem como efeito a legitimação das desigualdades sociais.

Para Anderson (1995), o neoliberalismo consiste em uma reação teórica e política ao Estado intervencionista e de bem-estar social e que extrai sua força ideológica justamente da difusão da ideia de que não há alternativas para seus princípios. Com isso, a proposta do CC diante das contradições que se manifestam no capitalismo, como a exclusão social (THERBORN, 1995), não representa uma perspectiva de mudança, mas um enfraquecimento na percepção dos problemas provocados por esse sistema e uma desmobilização política dos trabalhadores. Assim percebemos que o discurso do CC se utiliza do conceito de consciência para enfraquecer as críticas contra o capitalismo e convencer a sociedade de que a cooperação com o capitalismo proporciona benefícios coletivos.

Para Fairclough e Chiapello (2002), o capitalismo é um sistema no qual os trabalhadores perderam a propriedade dos frutos de seu trabalho e as esperanças de trabalhar de outra forma que não seja subordinado a alguém. Dentro dessas condições que comprometem o sentido de participação no sistema, a maior parte das pessoas não encontraria razões para se envolver nele, sendo mais provável o desenvolvimento de sentimentos adversos, tornando ainda mais problemática a necessidade dos altos níveis de comprometimento dos empregados nas sociedades modernas capitalistas.

É nesse sentido que os autores entendem que os discursos que se formam no interior da sociedade capitalista operam ideologicamente como sistemas de valores, ideias e crenças orientados para explicar esta ordem social, legitimando suas hierarquias e relações de poder (FAIRCLOUGH e CHIAPELLO, 2002), indicando que o comprometimento dos trabalhadores não é buscado meramente com base em trocas econômicas, mas precisa legitimar-se a partir da promessa de vantagens coletivas que poderiam ser obtidas nesse sistema.

O discurso do CC opera tornando atrativo o comprometimento dos trabalhadores com o sistema, reivindicando o que seria um novo sentido para o trabalho e que deveria, nessa lógica, confluir para a cultura e os interesses da organização:

As pessoas são mais satisfeitas e felizes quando seu trabalho se alinha com suas paixões íntimas. Paixão pessoal, propósito corporativo e desempenho empresarial caminham juntos. [...] Em tais situações o trabalho é muito mais que um emprego e pode, também, representar mais do que ter uma carreira satisfatória. Torna-se quase um chamado, algo que nascemos para fazer. Para uma empresa consciente, portanto,

é fundamental contratar, em todos os níveis hierárquicos, pessoas fortemente identificadas com o propósito corporativo. (MACKEY e SISODIA, 2013, p.22).

Para Mackey e Sisodia (2013), a falta de envolvimento ou ligação emocional com o trabalho “reflete um terrível, quase trágico, desperdício de potencial humano” (MACKEY e SISODIA, 2013, p.59). Os autores ainda afirmam que esta situação é culpa “das empresas que não conseguem criar postos de trabalho dos quais as pessoas tenham a oportunidade de extrair significado, propósito e felicidade para sua própria vida ao contribuir para o desenvolvimento da empresa” (MACKEY e SISODIA, 2013, p.59). Com esta declaração, os autores demonstram que o desenvolvimento da empresa deve ser o propósito de vida dos funcionários, assim como uma fonte de significado e felicidade.

No CC, o sentido da vida é a ideologia adotada para alcançar o alto comprometimento dos indivíduos. Neste modelo, as organizações buscam líderes que se preocupam “mais com as pessoas e com o propósito da empresa do que com poder ou enriquecimento pessoal” (Mackey e Sisodia, 2013, p.100). Entretanto, segundo relatos de Mackey e Sisodia (2013, p.100) sobre a *Whole Foods Market*, alguns líderes já reivindicaram melhores benefícios e saíram da empresa em busca de melhores oportunidades financeiras. Segundo os autores, a organização entende a saída desses líderes de forma positiva, porque pode substituí-los por líderes mais capazes e sintonizados com a cultura organizacional.

Além disso, os autores são rígidos ao dissertar sobre a falta de cooperação. Segundo Mackey e Sisodia (2013), a falta de cooperação é considerada “um câncer” que pode levar à morte da empresa. Os autores ainda enfatizam a relevância de todos os *stakeholders* terem como prioridade o propósito da organização, porque “qualquer parte interessada que busca maximizar os próprios interesses sem se preocupar com os outros atores interdependentes é uma ameaça perigosa à saúde do todo” (MACKEY e SISODIA, 2013, p.183). Portanto, os autores utilizam a metáfora da cura para justificar ações que preservam a saúde organizacional, assim como Dejours (2007) cita ao discutir a banalização da injustiça social.

Ainda utilizando a metáfora da cura, Mackey e Sisodia (2013, p.183) acusam outros comportamentos patológicos que poderiam levar à morte da organização, provenientes do “excesso de poder e egoísmo” do qual uma categoria de *stakeholders* se apossa. Para os autores, o câncer organizacional mais comum é resultante da crença generalizada de maximizar os lucros e o valor para os acionistas. O segundo câncer é proveniente de equipes de executivos seniores que buscam maximizar a própria remuneração. Finalmente, o terceiro câncer é a falta de cooperação dos colaboradores que se tornam egoístas e “tendem a desenvolver uma cultura reivindicatória”, “quando fortes sindicatos perseguem os próprios interesses de curto prazo e ignoram o bem coletivo dos outros *stakeholders*” (MACKEY e SISODIA, 2013, p.184).

Os autores defendem que os sindicatos deveriam ser eliminados, pois são resultado da falha das empresas em não enxergar que sua mão de obra é composta de seres humanos. Como o espírito ético capitalista é uma escolha valorativa ao alcance dos capitalistas conscientes, os autores afirmam que quando a empresa possui a filosofia de valorização dos empregados, não há necessidade de sindicatos e a sindicalização é vencida com sucesso.

Para a construção do argumento contra os sindicatos, Mackey e Sisodia (2013) lançam mão de uma narrativa sobre a *Whole Foods Market*. Em uma das lojas da empresa, a opção dos empregados pela sindicalização em uma eleição interna no ano de 2002, teria ocorrido porque:

[...] vários sindicalistas tinham se empregado ali com o objetivo exclusivo de organizar o pleito e grande parte deles se demitiu logo depois da votação. Foram feitas muitas promessas aos membros da equipe quanto às conquistas trabalhistas caso se sindicalizassem: aumento do salário, do período de férias e do percentual de descontos na loja, melhora na cobertura do plano de saúde, liberalização do *dresscode* e assim

por diante. Nos Estados Unidos, essa tática é comum no curso das campanhas de sindicalização [...]” (MACKEY e SISODIA, 2013, p.172).

Os autores afirmam, entretanto, que os empregados voltaram atrás na opção pela sindicalização, ao perceberem que em outras lojas, onde os empregados não eram sindicalizados, ocorreram melhorias como ampliação de benefícios do seguro-saúde, aumento da remuneração pela hora extra e aumentos salariais. Como muitos avanços foram promovidos na empresa em todas as lojas da rede – com exceção da loja sindicalizada – os funcionários da loja decidiram pela desfiliação sindical.

Os autores reconhecem que “a competição com os sindicatos pelos corações e mentes dos colaboradores nos ajudou a evoluir [...] sem enfrentamentos, nunca haveria mudanças” (MACKEY E SISODIA, 2013, p. 173 e 177). Contudo, continuam considerando que empresas conscientes cumprem o papel dos sindicatos, e que estes não deveriam existir.

Para Mackey e Sisodia (2013), “ao adotar os princípios do CC, as empresas entram em sintonia com os interesses da sociedade como um todo e alinham-se com as mudanças evolutivas que o ser humano vem experimentando” (MACKEY e SISODIA, 2013, p.37). Ao comparar os empregados e todos os outros *stakeholders* aos órgãos vitais do corpo, Mackey e Sisodia (2013) repousam sobre todos a responsabilidade de manter viva a organização, acusando todo ator organizacional que diverge desse papel como corpo estranho capaz de “aniquilar a harmonia e o sentido de unidade do sistema [...] isso resulta em uma espécie de tumor na comunidade de *stakeholders*, o qual pode se espalhar a ponto de destruir a empresa” (MACKEY e SISODIA, 2013, p.77). Sendo assim, no CC, para evitar tal “doença” é necessário o alinhamento com a cultura e interesses corporativos.

Os líderes conscientes têm, nesse contexto, papel fundamental, enquanto portadores das seguintes características:

peessoas fortes, donas de excepcional coragem moral e capacidade para resistir ao escrutínio constante e às críticas daqueles que enxergam os negócios de forma mais tradicional. Acima de tudo veem-se como guardiões da empresa, buscando nutri-la e preservá-la para as futuras gerações, e não como caçadores de ganhos de curto prazo para proveito próprio e do atual círculo de stakeholders. (MACKEY e SISODIA, 2013, p.191)

Os autores do CC narram casos exemplares de empresas humanizadas que cumprem o princípio do “empoderamento” dos empregados, como no caso da empresa *Southwest* (SISODIA, SHETH e WOLFE, 2015, p. 46):

A Southwest, em seus primeiros anos, foi forçada a vender um de seus quatro aviões. Em vez de operar um horário reduzido (o que exigiria menos pessoas), os empregados vieram com um plano para manter o esquema de quatro aviões existente com apenas três aviões. Para conseguir isso, eles reduziram o tempo médio de permanência no portão para 10 minutos com a colaboração de todos: pilotos e gestão ajudavam com o manuseio da bagagem, os comissários de bordo simplificaram a limpeza da cabine, e o pessoal da terra renovou o processo de reabastecimento de bebidas.

Os autores prosseguem relatando que o objetivo final da empresa *Jordan's Furniture* é criar “fãs maníacos”, não só entre os clientes, como também entre os empregados (SISODIA, SHETH e WOLFE, 2015, p. 67). Fyke e Buzzanel (2013) comentam que na Devenir (outra empresa do CC), onde entrevistaram empregados, alguns deles relataram terem sido “devenerizados”, para se referirem à adoção da ideologia do CC propagada pela empresa.

Convém, entretanto, observar as contradições notadas por Fyke e Buzzanel (2013) entre o papel do líder consciente e suas condições de trabalho em uma economia hipercompetitiva, na qual a velocidade da tomada de decisões, cada vez mais requisitada dos líderes, impõe uma

consciência seletiva, que deixa passar sem crítica uma série de comportamentos que perpetuam tendências capitalistas.

A este cenário podemos acrescentar as observações de Sennet (1999), para quem a ordem desta economia, fundamentada na flexibilidade e no curto prazo, é corrosiva à qualquer ética comunitária, não sendo possível extrair desse tipo de experiência social regras éticas e qualidades de caráter que liguem as pessoas entre si e lhes dê um senso de identidade (SENNET, 1999).

Embora termos como lealdade, compromisso, determinação e senso de objetivo sejam evocados pelo discurso do CC, simulando o resgate simbólico de uma comunidade idealizada na empresa, tais virtudes estáveis, típicas de relações de trabalho de longo prazo são confrontadas pelo contexto de insegurança, velocidade, laços frouxos, cooperatividade superficial e formas passageiras de associação que marcam o modelo de capitalismo flexível (SENNET, 1999).

Fyke e Buzzanel (2013) observam que não é possível notar entre os empregados de uma empresa alinhada ao movimento do CC, nem mesmo entre seus líderes mais treinados, qualquer traço de consciência das contradições entre os princípios do movimento e as práticas da organização em que trabalham. Segundo os autores, a ênfase do capitalismo na maximização dos lucros como princípio dos negócios confronta os princípios do CC e este falha em lidar com tal inconsistência.

Apesar do discurso desse movimento, que se autodenomina consciente, as pessoas que trabalham nessas empresas não parecem conscientes de como os recursos discursivos da organização levam à aceitação acrítica de uma ideologia dominante, relegando outras rotas possíveis para o capitalismo. Por isso, a despeito das melhores intenções dos programas de desenvolvimento de liderança consciente, o resultado pode ser a ênfase no capitalismo em sua forma mais tradicional, em detrimento do CC (FYKE & BUZZANEL, 2013).

Como observa Siqueira (2009), a gestão sob a égide do capitalismo flexível desenvolve práticas de dominação no trabalho que se tornam ainda mais efetivas, porque invisíveis e difíceis de serem questionadas, assumindo a forma de uma submissão livremente consentida. Tais práticas se dirigem à subjetividade do trabalhador, buscando obter seu total comprometimento e a idealização da organização como local perfeito para a realização dos objetivos pessoais, agora fundidos aos da organização. É justamente aí que se apresentam “as sutilezas que dificultam identificar onde se encontra o indivíduo submisso e o indivíduo como sujeito autônomo com a apropriação do seu trabalho” (CONCEIÇÃO NETO e MOURA, 2017, p.4).

As concepções de “empoderamento” apresentadas pelo CC chamam nossa atenção, considerando a observação de Linhart (2014, p. 46) de que “a gestão moderna impõe que todos os assalariados administrem, em nome da autonomia e da responsabilização, as inúmeras disfunções da organização”. Como Ehrenreich e Hochschild (2004) afirmam, o deslocamento de afetos que trabalhadores e trabalhadoras dedicariam às próprias famílias para o trabalho, caracterizando o envolvimento emocional com o trabalho, pode originar problemas familiares. Logo, o envolvimento, apontado como um trunfo pelo discurso do CC, é uma forma de captura da subjetividade de trabalhadores e trabalhadoras (EHRENREICH E HOCHSCHILD, 2004). Neste movimento, os discursos, como parte do mecanismo de produção de identidades e de modos de ser, acabam aceitos pelos agentes como sendo seus, se difundindo e legitimando socialmente (FAIRCLOUGH, 2001).

Para Mézaros (1996), entretanto, a orientação conflitante entre ideologias, uma vez fundada em práticas produtivas e distributivas de uma sociedade dividida em classes, não é eliminada por um discurso pacificador da ideologia dominante que “apela para a ‘unidade’ e para a ‘moderação’ (...) precisamente para legitimar suas reivindicações hegemônicas em nome do ‘interesse comum’ da sociedade como um todo” (MÉSZAROS, 1996, p. 25). Segundo o autor,

no decorrer do desenvolvimento histórico, a imposição das relações socioeconômicas e político-culturais anteriormente viáveis se torna menos eficaz e tem a sua continuidade questionada. Desse modo, discursos pacificadores, ainda que apontem irracionalidades da sociedade de classes propondo um novo ponto de vista, têm seu potencial crítico viciado pelas contradições de sua própria posição social.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As propostas do movimento CC consistem em um discurso voltado para a transformação social das relações de trabalho. Neste discurso, trabalhadores devem ser comprometidos com o propósito da organização e tomar atitudes responsáveis, pois estabelecer os próprios interesses como prioritários pode provocar a morte da organização. Dessa forma, as propostas do CC visam a submissão dos interesses pessoais do trabalhador aos interesses organizacionais, com a promessa de serem alcançados alegria, vida com propósito e oportunidades para quem convive com a pobreza.

Apesar das relações de trabalho nas empresas tidas como conscientes apresentarem contradições, os debates estabelecidos em torno do movimento ainda são rasos quanto às discussões sobre relações de trabalho. Ainda assim, a única publicação que questiona o conceito é rebatida por Mackey, um dos fundadores do movimento, que apresenta justificativas em prol do CC.

Em nossa busca por entender as relações de trabalho em empresas representantes do CC, percebemos que a narrativa utilizada pelo movimento em situações de conflito, como em embates com sindicatos, reivindicações de funcionários e discussões acadêmicas de cunho crítico, muito se assemelha a um dogma. Os sindicatos neste discurso buscam roubar os corações dos funcionários; os funcionários insatisfeitos são aqueles que ainda não aceitaram o discurso, e que podem minar a mente de outros funcionários, não devendo por isso permanecer na organização; já os autores críticos são incrédulos, e não querem admitir a verdade do CC. Com essa postura, a crítica ao CC não provoca reflexão nos fundadores e seguidores do movimento, apenas possibilita que novos argumentos sejam criados para vencer qualquer oposição.

O CC critica a responsabilidade social e reafirma que por ser naturalmente virtuoso, o capitalismo essencialmente já promove o bem comum. Além disso, propaga os benefícios da não intervenção do Estado, ou seja, é a favor da autorregulação do mercado. Dessa forma, o discurso do CC se fundamenta em resgatar a ética do capitalismo de livre-iniciativa, sob a promessa de beneficiar todos os *stakeholders*.

Entretanto, quando analisado criticamente, o discurso revela ter como um de seus efeitos possíveis o reforço de uma lógica de domínio social do capital. Assim, percebemos um embate entre funções identitárias, pois enquanto a crítica ao capitalismo pretende evidenciar sua lógica destrutiva, os novos reformadores do capitalismo tentam rerepresentar sua imagem a partir de narrativas sobre um potencial heroico de gerar progresso para a humanidade, tal como defendida por sua matriz liberal.

O alinhamento ideológico do movimento com o neoliberalismo provoca a preocupação quanto a algumas implicações políticas e sociais. O CC culpa a intervenção pública pela forma negativa como o capitalismo é entendido e promete novas oportunidades para os pobres, mas não menciona o aprofundamento das desigualdades.

Como o movimento está em processo de expansão e busca se legitimar a partir de um discurso de mudança social aparentemente generoso com os *stakeholders*, é possível que um de seus efeitos seja a formação de pessoas com reduzido senso crítico e cujos esforços redundam na substituição de seus interesses por aqueles impostos pela organização.

O CC busca criar uma consciência nos trabalhadores sobre a importância de contribuir para o propósito organizacional. Na perspectiva do movimento, quando o funcionário trabalha com a consciência de que está contribuindo para um propósito maior, há transformação social e o alcance do bem coletivo. Com isso, entendemos que o discurso do CC não conscientiza o trabalhador sobre a precariedade do trabalho, mas amplia a aceitação da precariedade, uma vez que o trabalhador que reivindica é considerado um tumor maligno na organização.

O CC, apesar de criar uma narrativa que evoca a defesa do coletivo, afirma um discurso que visa a deslegitimação da atuação sindical. Assim, apesar da coletividade ser pregada, o individualismo é reforçado. Consideramos ainda que as exigências quanto ao perfil dos líderes também reforçam a individualidade, uma vez que os líderes precisam ter controle emocional, ser fortes e corajosos, e pensar no coletivo, mas ao mesmo tempo devem se dedicar a manter a organização competitiva. A partir disso, a dimensão da mudança social no CC aponta, contraditoriamente, para a precarização subjetiva do trabalho e para a corrosão do caráter dos que trabalham sob tal lógica, silenciadas em um discurso de contribuição para o bem coletivo.

Portanto, consideramos que o CC, a despeito de sua autodenominação, não contribui para a consciência crítica do indivíduo, ao contrário, reforça o domínio do capitalismo acrítico e alienante. A consciência formada pelo movimento beneficia a organização, uma vez que busca capturar a subjetividade dos trabalhadores para que transfiram para a instituição o sentido e o propósito de suas vidas.

Para futuras pesquisas, sugerimos a análise do discurso dos funcionários de empresas que representam o CC no Brasil, para conhecermos as consequências desse discurso na sociedade. Porque considerando uma possível expansão e aceitação do movimento no contexto global, e tornando-se ele capaz de articular discursos e emergir como uma estratégia de mudança que emula novas representações sobre a ordem política e econômica que podem ser efetivamente operacionalizadas em mudanças concretas, ganha relevância a ampliação das discussões sobre essa temática e sobre seus efeitos na sociedade, especialmente nos sentidos apontados nesse artigo.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, E.; GENTILI, P. **Pós-neoliberalismo**: as políticas sociais e o Estado democrático. 4. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

ANTUNES, R. A Crise da Sociedade do Trabalho: fim da centralidade ou desconstrução do Trabalho?. In: **O Caracol e sua Concha**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

BORÓN, A. A sociedade civil depois do dilúvio neoliberal. In: SADER, E.; GENTILI, P. **Pós-neoliberalismo**: as políticas sociais e o Estado democrático. 4. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. P. 63 – 118.

CCBRASIL. CAPITALISMO CONSCIENTE Brasil. Eventos. Disponível em: <https://www.ccbrasil.cc/eventos>. Data de acesso: 19 jan. 2018.

CONCEIÇÃO NETO, V. L.; MOURA, G. L. As Novas Formas de Organização do Trabalho ou Velhas Formas de Controle Organizacional? In: **ENGPR**, Curitiba, 2017.

CONSCIOUS CAPITALISM. About. Disponível em: <https://www.consciouscapitalism.org/about>. Acesso em: dez. 2017.

DEJOURS, C. **A Banalização da Injustiça Social**. 7 Ed. RJ: Fundação Getúlio Vargas, 2007.

EHRENREICH, B; HOCHSCHILD, A. **Global Woman: Nannies, Maids and sex workers in the New Economy**. Holt paperbacks, 2004.

FAIRCLOUGH, Norman. **Discurso e mudança social**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001.

FYKE, J. BUZZANELL, P. M. The ethics of conscious capitalism: Wicked problems in leading change and changing leaders. **Human Relations**, 2013, 66(12), pp. 1619–1643.

GILL, R. (2002) Análise de Discurso. In M. W. Bauer & G. Gaskell (Eds.). **Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som**. Petrópolis: Vozes. Cap.10.

HARVEY, D. **A Condição Pós-Moderna**. SP.: Ed. Loyola, 1989. caps. 9 e 10.

HOCHSCHILD, A; MACHUNG, A. **The Second Shift. Working Families and the Revolution at Home**. New York: Penguin Books, 2003.

ISTO É. Isto É premia as empresas mais conscientes do Brasil. 2016. Disponível em: https://istoe.com.br/389075_ISTOE+PREMIA+AS+EMPRESAS+MAIS+CONSCIENTES+DO+BRASIL/. Acesso em: dez. 2017.

LINHART, D. Modernização e Precarização da Vida no Trabalho. In: ANTUNES, R. (org) **Miséria e Riqueza do Trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2014.

MACKEY, J. SISODIA, R. **Capitalismo consciente: como libertar o espírito heroico dos negócios**. São Paulo: HSM Editora, 2013. 348p.

MACKEY, J. What Conscious Capitalism Really Is: a response to James O’toole and David Vogel’s “two and a half cheers for Conscious capitalism”. **California Management Review**, v. 53, N. 3. SPRING, 2011.

MÉSZAROS, I. **O poder da ideologia**. São Paulo: Ensaio, 1996.

_____. “Marx, este nosso contemporâneo e seu conceito de globalização”. In: Antunes, R. (org) **Miséria e Riqueza do Trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2014.

O’TOOLE, J; VOGEL, D. Two and a Half Cheers for Conscious Capitalism. **California Management Review**, Vol. 53, No. 3 (Spring 2011), pp. 60-76.

PRWEB. Conscious Capitalism International Achieves New Milestone: More than 40 Chapters in 14 Countries. 2018. Disponível em: <http://www.prweb.com/releases/2018/01/prweb15079857.htm> Acesso em: 22 jan. 2018.

SENNET, R. **A Corrosão do Caráter**. RJ: Ed. Record, 1999.

SIQUEIRA, M. V. S. **Gestão de pessoas e discurso organizacional**. Curitiba, Juruá, 2009.

SISODIA, R.; SHETH, J.; WOLFE, D. **Empresas Humanizadas: Pessoas, Propósito e Performance**. São Paulo:Eckschmidt, 2015.

THERBORN, G. A crise e o futuro do capitalismo. In: SADER, E., GENTILLI, P. (Orgs). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. p.39-50.

WEBER, M. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.