



HARRY POTTER
O bruxinho virou gente grande no novo filme

MENINAS MÁS
As gangues violentas formadas pelas adolescentes



PAPAI JACKSON
A emoção da filha no enterro do rei do pop

www.epoca.com.br

ÉPOCA

UNIS 6784

EXEMPLAR DE ASSINANTE

VENDA PROIBIDA

13 JULHO 2009 | Nº 582 | R\$ 8,90



Dá para ser feliz no trabalho?

As cinco ideias que podem garantir a satisfação na sua vida profissional

Dois novos livros de filósofos redefinem a importância da atividade profissional para nossa formação como seres humanos. E ajudam a responder a uma pergunta que aflige milhões de pessoas

David Cohen e Thiago Cid

É possível que algum dia olhemos o trabalho, tal como ele é exercido hoje, com uma espécie de nostalgia. Talvez os estudiosos do futuro descrevam os escritórios do início do século XXI como locais de encontro e aprendizado, de uma vida social relativamente rica, em que as pessoas eram instigadas a resolver problemas, fazer amigos, às vezes viver romances, exercitar um pouco de política, gastar algumas horas em conversas fiadas perto da máquina de café, navegar pela internet e – por que não? – até realizar algum serviço útil de quando em quando. Para ter uma visão benevolente do mundo do trabalho, basta olhar sua evolução. Na maior parte da história da civilização, os bens que consumíamos eram feitos por escravos ou servos. Mesmo o trabalho livre não o era tanto. Artesãos da Idade Média costumavam dormir embaixo da bancada em que trabalhavam, nas guildas europeias. No início da era industrial, a situação não era melhor: as jornadas podiam chegar a 14, 16 horas, inclusive para crianças, e não havia regulamentação de nenhuma espécie.

Pode causar algum espanto, então, que os pensadores modernos encarem a roti-

Dá para ser feliz no trabalho

na trabalhista de hoje como um problema, uma questão a ser esclarecida, entendida... *trabalhada*. Isso acontece porque o trabalho adquiriu um significado completamente novo, como mostram dois livros recém-lançados por dois filósofos modernos. Em cada um deles, o trabalho – e seu papel em nossa vida – é totalmente redefinido. Em *The pleasures and sorrows of work* (*Os prazeres e tristezas do trabalho*, ainda sem previsão de lançamento no Brasil), o filósofo suíço-britânico Alain de Botton afirma: “A mais notável característica do trabalho moderno talvez esteja em nossa mente, na amplamente difundida crença de que o trabalho deve nos tornar felizes. Todas as sociedades tiveram o trabalho em seu centro. A nossa é a primeira a sugerir que ele possa ser muito mais que uma punição ou uma pena. A nossa é a primeira a sugerir que deveríamos trabalhar mesmo na ausência de um imperativo financeiro”. Tão ligado está o trabalho à definição de nossa identidade que, quando somos apresentados a uma pessoa, a pergunta mais imediata que fazemos não é de onde ela vem ou quem é sua família, mas o que ela faz. Se o trabalho assumiu essa importância tão central em nossa vida, é natural que não nos contentemos apenas com o que ele nos traz. Nós sempre sabemos que o trabalho é a ação de transformar algo: matéria-prima em objetos, tarefas em serviços. Hoje nos preocupamos também com o que ele faz de nós, como ele nos transforma.

Para Botton, tentar extrair a felicidade do reino do trabalho – e também do amor – é pedir demais. “Não é que essas duas instâncias sejam invariavelmente incapazes de nos dar satisfação, apenas elas quase nunca o fazem”, diz. ►

ho?





Seu livro é uma grande reportagem que investiga o significado do trabalho, num mundo que parece ter realizado uma das profecias de Karl Marx: a alienação. “Há dois séculos, nossos antepassados sabiam a história e a origem precisa de praticamente todas as poucas coisas que comiam ou tinham, bem como das pessoas e ferramentas envolvidas em sua produção”, afirma Botton. “Nós estamos hoje mentalmente desconectados da manufatura e distribuição de nossos bens, num processo de alienação que nos tira uma infinidade de chances de nos maravilhar, ser gratos e nos sentir culpados.”

É a mesma questão que inspirou outro filósofo, o americano Richard Sennett, um crítico do capitalismo que dá aulas na prestigiada London School of Economics. No livro *O artífice*, recentemente lançado no Brasil (editora Record), ele opina: “Podemos alcançar uma vida material mais humana, se pelo menos entendermos como são feitas as coisas”. Para Sennett, a questão central não é a felicidade, mas a formação do ser humano. “Meu livro não é sobre felicidade, é um livro que assume que a maioria das pessoas pode se desenvolver através do trabalho e que isso tem consequências psicológicas, recompensas como autorrespeito e o respeito dos outros”, disse em entrevista

a *ÉPOCA*. O caminho para isso, segundo Sennett, é a atividade artesanal. “A habilidade artesanal designa um impulso humano básico e permanente, o desejo de um trabalho bem feito por si mesmo”, afirma. “O sistema capitalista tem sido incompetente em desenvolver as pessoas. Uma vez que entendamos o que as pessoas são capazes de alcançar, em termos de qualidade de trabalho e autodesenvolvimento, aí a questão passa a ser como organizar as instituições do trabalho para promover essas habilidades.”

De certa forma, o trabalho alienado é um efeito colateral da riqueza. No início do século XX, o economista italiano Vilfredo Pareto previu que a sociedade se tornaria abastada à medida que seus cidadãos abdicassem do conhecimento geral em favor de desenvolver habilidades individuais em campos restritos. Na economia vislumbrada por Pareto, os empregos seriam cada vez mais subdivididos para permitir o acúmulo de habilidades complexas. Como diz Botton: “Numa sociedade perfeita, os trabalhos seriam tão especializados que ninguém mais entenderia o que os outros estão fazendo. Na fábrica de biscoitos que visitei, com suas tarefas tão específicas, percebi que a utopia de Pareto havia se tornado real”.

Em um momento de crise econômica

mundial, esse tipo de preocupação tende a ser relegado a segundo plano. Uma pesquisa da consultoria Nielsen, realizada na semana passada, revela que a principal preocupação dos profissionais brasileiros é a manutenção do emprego. Para 22% dos pesquisados, essa é a questão primordial, e o total de preocupados com a estabilidade chega a 33%. Se acrescentarmos os preocupados em pagar dívidas (um quarto dos pesquisados) e os preocupados em sustentar a família (um quinto), a conclusão é que as questões pragmáticas dominam o mundo do trabalho. Não é de espantar: como lembra o bem-humorado ditado, se trabalhar fosse bom, não precisaríamos ser pagos.

Essa visão tem uma forte herança histórica. Os antigos romanos designavam as profissões como “sórdidas artes”. Os gregos antigos, cuja cultura forneceu a base da civilização ocidental, menosprezavam o trabalho. A crer em Heródoto, um dos primeiros historiadores do mundo, não estavam sozinhos. Trácios, citas, persas e lídios nutriam-lhe o mesmo desprezo. “Os que aprendem as artes mecânicas, e mesmo seus filhos, são vistos como os últimos dos cidadãos”, disse Heródoto. Na cidade-estado grega, os homens eram valorizados pelo ócio (*scholé*, o termo que designava lazer ou

As causas de infelicidade

Quais são as principais queixas dos trabalhadores, segundo uma pesquisa



1 O chefe não orienta

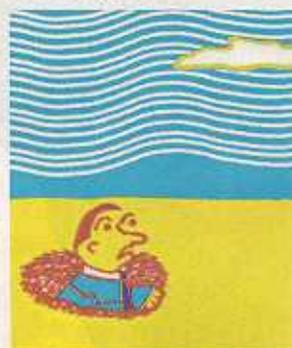
Líderes têm grande parte da responsabilidade pela felicidade no trabalho. As equipes se ressentem caso não identifiquem coordenação, clareza de objetivos e transparência, principalmente em tempos de crise

2 Salário abaixo do razoável

Salário alto pode não trazer felicidade, mas salário baixo tende a deixar o indivíduo frustrado. Além do dinheiro em si, ele sugere falta de valorização do funcionário

3 Pouco desenvolvimento pessoal

Ao dedicar grande parte de seu dia ao trabalho, o indivíduo espera em troca que a organização o ajude a evoluir como profissional. A falta de oportunidades de capacitação drena a motivação



4 Chefia fraca

O líder não pode se limitar a coordenar os trabalhos do dia a dia. Se ele não identifica talentos e ambições, nem cria um ambiente de apoio mútuo, o resultado será uma equipe insatisfeita

5 Falta de reconhecimento

Para realizar tarefas cada vez mais complexas, o trabalhador precisa também de estímulos morais e elogios. Incentivos financeiros, isoladamente, podem parecer uma tentativa de compra



ócio, é a origem da palavra escola), por suas ações heroicas e pela atuação política.

No extremo da visão pragmática, o trabalho só existe porque não há outro jeito de conseguir as coisas que queremos – de comida e roupas a viajar para a Lua. No livro *Chega de oba-oba*, a publicitária alemã Judith Mair atacou ferozmente a moda de buscar prazer no trabalho. Segundo ela, o escritório é feito para trabalhar, sem distrações ou ilusões. Prazeres, alegrias, liberdade, romance devem ser perseguidos fora do horário de trabalho. Segundo ela, as tentativas de tornar o escritório um ambiente leve e agradável são um artifício criado pelas empresas para manter os funcionários mais tempo no trabalho. Um engodo.

“Tapinha nas costas para mim não vale nada, eu quero saber quanto vou ganhar. E quero sempre o máximo”, diz o empresário Sidney Fabiani, de 41 anos, presidente da Gemelo, uma empresa que produz sistemas de informática para grandes companhias. Bem de acordo com a tese de Mair, a concepção de felicidade de Fabiani é ter um trabalho que lhe proporcione dinheiro para aproveitar o que define como “as coisas boas da vida” – viajar com a namorada, passear em seu barco, comprar carros para reformar (ele atualmente tem três carros: um Jaguar, um Range Rover e um Beetle).

“Hoje, trabalho cerca de 12 horas por dia, mas no fim de semana quero viajar e curtir meu barco. Passo noites em claro trabalhando para poder sumir no início da sexta-feira e só aparecer na semana seguinte.” Fabiani diz aplicar a mesma filosofia aos 60 funcionários de sua empresa. Diz que lhes paga acima da média do mercado, exige dedicação extrema durante a semana, mas respeita os horários de folga.

Faz sentido. Se o trabalho é principalmente uma obrigação, a equação que o rege deveria levar em conta quanto você entrega de esforço e quanto retira de benefícios. A vida profissional é o mais separada possível da vida pessoal. Porém, o que significa uma vida profissional separada da vida pessoal? Mais: é possível ter uma vida, qualquer que seja ela, separada da vida pessoal? O que seria uma vida não pessoal?

Para grande parte das pessoas, o trabalho traz satisfação em si. Não é, provavelmente, o único motivo para trabalhar. Talvez nem o principal. Mas é um motivo forte. E tem a ver não apenas com a psicologia de cada um, mas com as mudanças pelas quais passou o próprio conteúdo do trabalho. “O novo discurso de um ambiente de trabalho mais saudável – de qualidade de vida, de funcionário satisfeito e motivado – vem de uma mudança

institucional sobre a forma de produzir valor no mundo”, diz Marco Túlio Zanini, professor de administração da Fundação Dom Cabral, especializado em liderança e gestão de pessoas. “Em vez de produzir objetos numa linha de montagem para consumo em massa, o trabalhador está produzindo informação, prestando serviços. Na maior parte dos casos, o objeto de seu trabalho é intelectual e exige raciocínio, criatividade, emoção. Sem boas condições, sem satisfação, ele não consegue pensar direito, produzir conhecimento.”

Nas palavras de Botton: “Na maior parte da história humana, o único instrumento necessário para induzir os empregados a completar suas obrigações era o chicote. Mas as regras do emprego tiveram de ser reescritas com a emergência de tarefas cujo desempenho exigia de seus protagonistas estar num significativo grau de contentamento, em vez de simplesmente aterrorizados ou resignados. Assim que ficou evidente que alguém – de quem era esperado remover tumores cerebrais, elaborar documentos legais ou vender condomínios com energia convincente – não poderia, lucrativamente, estar aborrecido ou ressentido, moroso ou nervoso, o bem-estar mental dos empregados começou a ser objeto supremo de preocupação gerencial.”

pesquisa da consultoria britânica Chiumento

6 Ideias ignoradas

Chefes e organizações despreparados para captar, avaliar e usar as informações dos funcionários (sugestões, opiniões e reclamações) correm o risco de perder seus melhores talentos



7 Benefícios insuficientes

Organizações tendem a confiar demais na rede de benefícios que cerca o trabalhador (como 13º salário, no caso dos brasileiros) e deixam de identificar demandas específicas, como flexibilidade de horário ou trabalhar em casa

8 Esforço não percebido

As empresas sabem que alguns funcionários se esforçam mais que outros, mas frequentemente falham em reconhecer isso. O empenhado tende a ficar infeliz – e acomodado – se não tiver sua dedicação premiada

9 Trabalho desagradável

Todo indivíduo pode enfrentar, eventualmente, atividades monótonas ou incômodas – a falta de expectativa de assumir tarefas mais estimulantes, desafiadoras e criativas, porém, mina a boa vontade de qualquer um



10 Ausência de propósito

Se o indivíduo não identificar nenhum valor no que faz ou produz – no trabalho que ocupa espaço cada vez maior em sua vida e o ajuda a definir uma identidade –, fatalmente se sentirá angustiado e inútil





Do ponto de vista do cidadão, a equação de trabalhar sem prazer para viver livremente nos períodos de folga é dura demais, se considerarmos que passamos mais de 60% do dia envolvidos com o trabalho. E, como não há notícia de um ser humano que tenha conseguido desligar o cérebro durante suas tarefas, somos também nós mesmos durante o labor. É impossível que ele não nos forme, de algum modo. Em *A riqueza das nações*, o filósofo e economista escocês Adam Smith afirma que "o homem que passa a vida desempenhando algumas operações simples geralmente se torna tão estúpido e ignorante quanto é possível para uma criatura humana". Referia-se ao trabalho repetitivo, enfadonho. É esse tipo de trabalho que Sennett ataca em seu livro. Sennett defende outro tipo, simbolizado pelo artesão. Para defini-lo, cita o sociólogo americano Charles Wright Mills, que escreveu em meados do século XX: "O trabalhador imbuído do ofício artesanal se envolve no trabalho em si mesmo e por si mesmo; as satisfações do trabalho são por si uma recompensa; os detalhes do cotidiano são ligados, no espírito do trabalhador, ao produto final; a habilidade se desenvolve no processo do trabalho; ele está ligado à liberdade de experimentar; finalmente, a família, a comunidade, a política são avaliadas pelos padrões de satisfação interior, coerência e experimentação do trabalho artesanal".

Para Sennett, mesmo o ofício em grandes indústrias pode ter esse componente artesanal. "Estamos aprendendo a dividir o trabalho sem condenar as pessoas à rotina", disse na entrevista. "Empresas como a Apple, a Toyota, hospitais europeus têm adotado tarefas específicas, mas não estáticas. Há um esforço de rodízio para as pessoas aprenderem novas habilidades, crescerem."

Mesmo nesse ambiente que a favorece, a

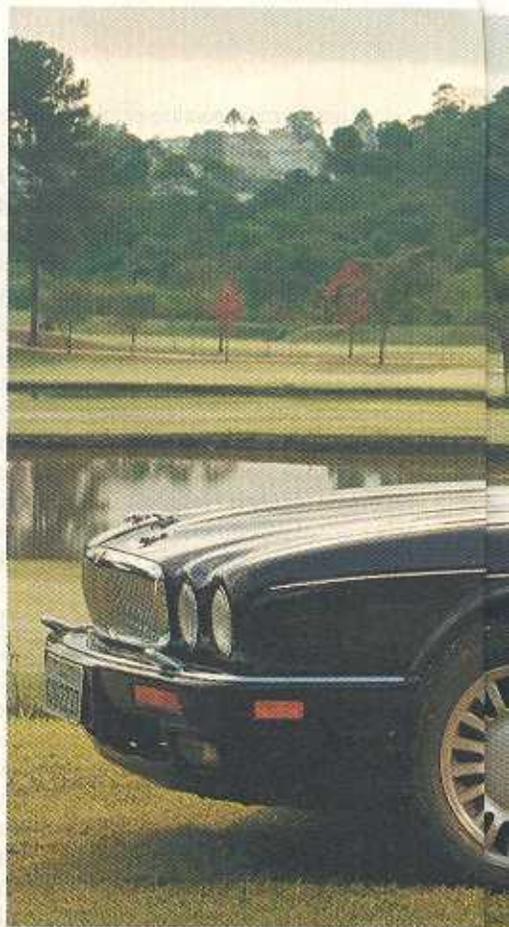
busca pela felicidade profissional está longe de ser fácil. O que conseguimos identificar com clareza é seu oposto, a insatisfação (*leia o quadro na pág. 66*). Já há, no entanto, um corpo de estudos grande o suficiente para mapear o terreno da felicidade no trabalho. E ele se divide em cinco grandes questões.

O AMBIENTE

Não é à toa que a série *The office* faz tanto sucesso (no Brasil, ela é transmitida no canal de TV a cabo FX). Pseudodocumentário humorístico, ela retrata os sentimentos mesquinhos, as confusões cotidianas, os dramas e conflitos de um escritório, com o chefe medíocre, o vendedor entediado, o colega agressivo e adulator, a moralista, o temporário. Há material para qualquer espectador promover sua catarse pessoal de frustrações vividas no escritório. Enxerga-se ali com toda a crueza como é difícil criar um ambiente de civilidade entre pessoas que precisam se ver todos os dias. O riso nos recompõe para nossas próprias experiências. Se, no entanto, você não consegue rir dos pequenos dramas da empresa, é um sinal de que o ambiente em seu escritório passou do limite do saudável. "A satisfação depende muito da empresa e do chefe", diz o colunista de *ÉPOCA* Max Gehring, especialista em carreiras. "A política e os modos do chefe dificilmente mudam. Se eles forem ruins e injustos, é melhor o trabalhador aceitar o risco e mudar de emprego."

"A responsabilidade de criar um ambiente que motive os trabalhadores e incentive a cooperação é da empresa", diz o consultor dinamarquês Alexander Kjerulf, que vende programas de felicidade para grandes empresas (entre seus clientes estão multinacionais de prestígio como a Lego e a IBM).

As empresas reconhecem essa responsabilidade. É por isso que faz tanto sucesso a

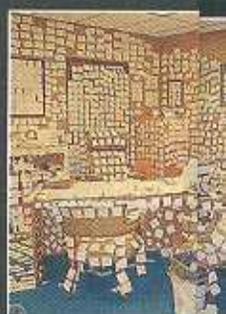
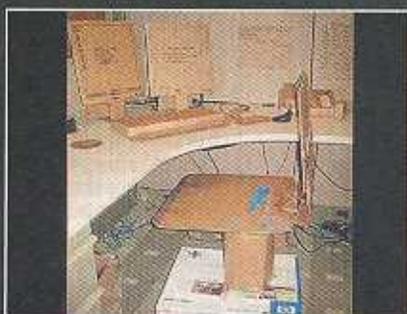


lista das 100 Melhores Empresas para Trabalhar, do Great Place to Work Institute, feita com base em questionários respondidos pelos funcionários sobre o clima na empresa (no Brasil, essa lista é publicada por *ÉPOCA*). "As empresas sabem que um bom ambiente de trabalho ajuda a atrair e reter talentos e incentiva os profissionais a produzir mais e melhor", diz José Tolovi Jr., presidente do GPTW Brasil.

A designer carioca Roberta Balbi, de 25 anos, atribui a seus colegas boa parte da satisfação que tem no emprego. Ela

Humor no escritório

Inspirados na série de *The office*, internautas enviaram ao canal de TV N





trabalha com sete colegas na OM, uma empresa que cuida da identidade visual de grupos de moda. Em poucos dias, os colegas perceberam que tinham mais em comum que a profissão. "Começamos com os chopes de quinta-feira pelos bares de São Cristóvão (*Zona Norte do Rio*)", diz Roberta. "Daí passamos para outros interesses. A música, por exemplo." Todos os funcionários tocavam ou já haviam tocado algum instrumento. Segundo eles, a integração traz benefícios ao próprio trabalho. "Na área de criação, qualquer crítica mexe

RECOMPENSA
O empresário Sidney Fabiani e seu Jaguar. Ele diz trabalhar para conseguir as "boas coisas da vida"

muito com o ego", diz Rafo Castro, outro designer. "Entre nós isso não existe. Criamos intimidade para falar o que realmente achamos, e isso só ajuda todo mundo."

IMERSÃO

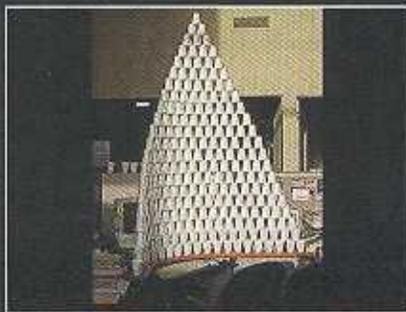
Para Richard Sennett, o artesão é o profissional capaz de se concentrar tão profundamente no trabalho que parece não haver nada a sua volta. Alain de Botton aponta algo semelhante quando descreve a rotina de um pintor, Stephen Taylor, que passa horas observando uma árvore. "Não é incomum para Taylor se esquecer de comer enquanto está trabalhando. Nesses momentos, ele é apenas uma mente e uma mão se movendo ao longo do quadrado de uma tela. O passado e o futuro desaparecem enquanto ele é consumido pelas tarefas de misturar as tintas, checar suas cores diante do mundo e colocá-las no lugar reservado num tabuleiro", diz Botton. "Não há mais dez da manhã, ou mais julho, mas apenas a árvore diante dele, as nuvens acima, o sol lentamente atravessando o céu e a pequena brecha entre um galho e outro, cuja resolução e execução vão constituir um dia inteiro de trabalho."

O psicólogo húngaro Mihaly Csikszentmihaly criou um conceito para definir esse estado: o flow (algo como fluir, estar imerso). Nesse estado, não há estresse, não há tarefa, não há eu. Apenas a atividade e o ator, misturados. "Trabalho, em média, dez horas por dia, mas, quando há algum projeto que precisa de acabamento, eu esqueço da hora", diz Gustavo Costa, de 34 anos, desenvolvedor de sistemas de informática para grandes empresas. "Quando me envolvo em um novo projeto, eu me dedico totalmente, para que o resultado satisfaça o cliente e me satisfaça", afirma Costa.

"Quando uma pessoa está em flow, as outras coisas perdem a importância", ►

Fotos: Mamer Castanho/POCA e reprodução/07

NBC versões de seus locais de trabalho, que incluem o assassinato do chefe e uma pirâmide de copos de plástico





A história do trabalho

Por milênios, o trabalho foi considerado uma maldição, destinada apenas aos homens tidos como "inferiores". A busca pela felicidade no trabalho é um fenômeno recente

→ ANTIGUIDADE

Na Grécia e em Roma, o trabalho manual era considerado um fardo destinado apenas aos escravos e camadas pobres da população. Os homens livres, uma minoria, podiam se dedicar a guerra, filosofia, administração pública e às artes



→ IDADE MÉDIA

Os servos eram responsáveis por produzir tudo o que a sociedade medieval consumia, de alimentos a utensílios e armas. O clero se dedicava à teologia e os nobres eram encarregados das guerras



→ RENASCIMENTO

Inicia-se uma valorização do homem. Seus atos mundanos, inclusive o trabalho, passam a ser bem-vistos. A religião também tem um impacto sobre a visão do trabalho. O protestantismo, de acordo com valores da burguesia nascente, legitima o comércio como uma possível entrada para o paraíso



→ REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Com a criação das máquinas, um número cada vez maior de trabalhadores era necessário para fabricar produtos industrializados. A mão de obra, abundante e barata, sofria com as condições insalubres das fábricas e as longas jornadas de trabalho repetitivo



→ PÓS-GUERRA

O modelo de grandes organizações e especialização dos funcionários se consolida. O empregado é protegido por leis trabalhistas, mas bom ambiente de trabalho e satisfação pessoal ainda não são levados em conta. Um dos efeitos da guerra foi a entrada em massa das mulheres no mercado de trabalho



→ ERA DIGITAL

O trabalho mecânico é cada vez mais relegado às máquinas. Valorizam-se as tarefas mais complexas, que exigem criatividade e emoção. Abre-se mais espaço para a realização pessoal no trabalho. Por outro lado, as pessoas são mais exigidas, e a tecnologia permite que o trabalho nos alcance a qualquer hora do dia



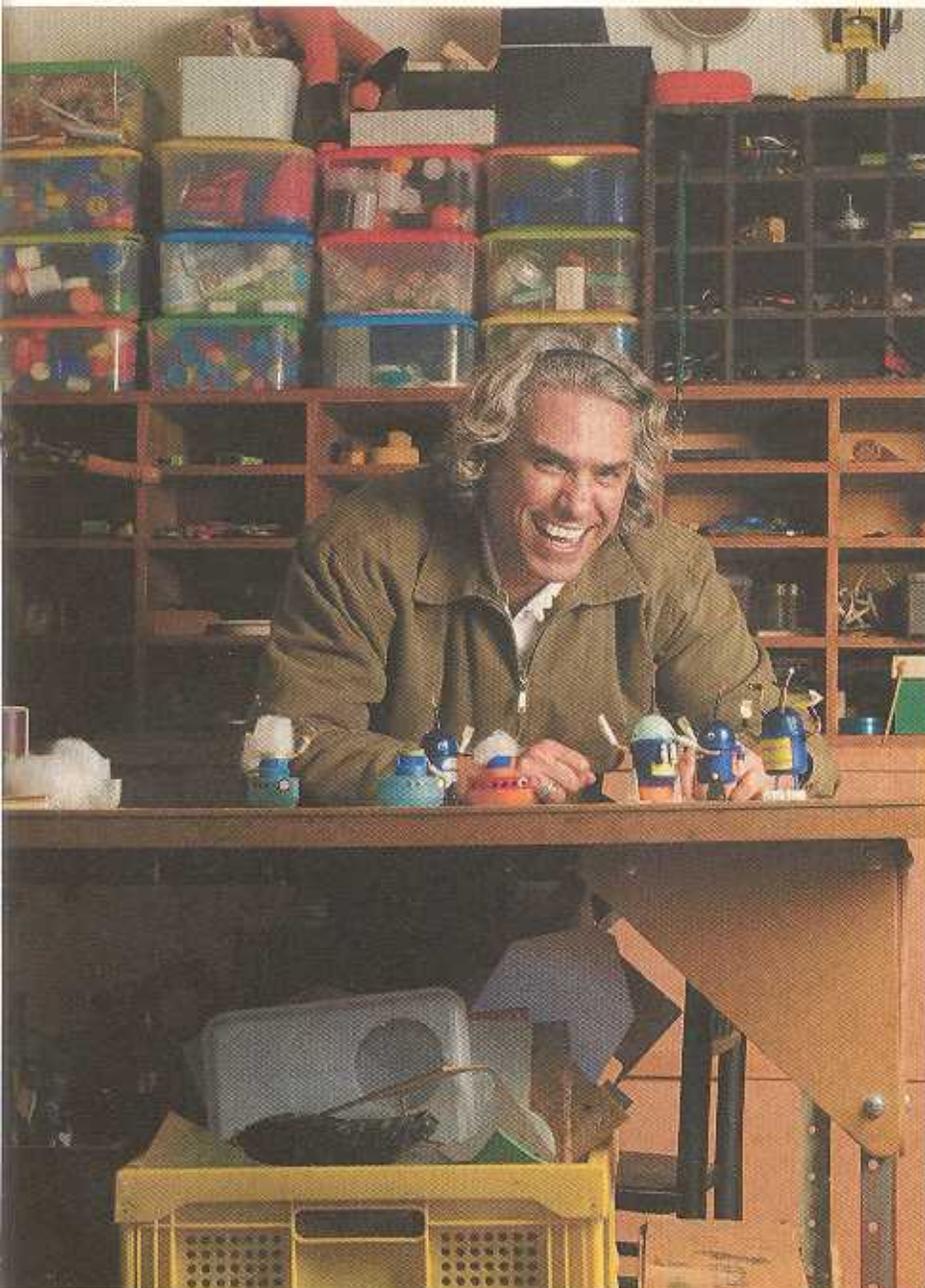
diz a psicóloga Lilian Graziano, autora de uma tese de doutorado na Universidade de São Paulo sobre felicidade, em que usa os conceitos de Csikszentmihalyi. "Muitas vezes, o indivíduo nem trabalha num ambiente tão justo, mas a tarefa que ele faz o motiva tanto que ele é feliz", afirma Zanini, da Fundação Dom Cabral. Parece conversa zen-budista, mas a teoria é amparada por números. Uma pesquisa do Instituto Gallup, feita no ano passado, constatou que os brasileiros que se consideravam "engajados" com seu trabalho se diziam também mais felizes. Entre os "totalmente engajados", 20% afirmaram que tinham a melhor qualidade de vida possível. Entre os desengajados, o índice era de 4%.

RECONHECIMENTO

Não há imersão que resista à falta de reconhecimento da empresa e do chefe. A primeira forma de reconhecimento é o dinheiro. Já se tornou clássico, entre profissionais de recursos humanos, separar as ações de motivação entre "higiênicas" e "incentivadoras". O salário e os benefícios são considerados higiênicos. Quer dizer: eles não são capazes de criar um nível de motivação mais alto. Mas, se não forem percebidos como justos, destroem a vontade do funcionário. O difícil é medir o que seria um nível "justo". Em alguns casos, o valor financeiro torna-se a principal forma de reconhecimento. Como no caso do empresário Fabiani, citado anteriormente. Há, porém, outras formas: a celebração de resultados, o status conferido pelos colegas que o admiram, o diploma. E há, segundo Sennett, o maior de todos: o autorreconhecimento. A noção de ter feito um bom trabalho. Ele está presente na assinatura do artista em seu quadro. É curioso que escravos romanos assinavam os tijolos que fabricavam. É provável que não fosse tanto por orgulho de seu trabalho, como pela necessidade de proclamar-se vivo, de resistir. Mas, como lembra Sennett, dizer que existe "talvez seja a sinalização mais urgente que um escravo pode mandar".

EQUILÍBRIO

A simples existência da palavra *karoshi* (um termo japonês que designa a morte por excesso de trabalho) já mostra o tamanho do problema. "As empresas são irônicas", diz Zanini, da Dom Cabral. "Elas pregam qualidade de vida, mas entopem os funcionários de exigências que os obrigam a trabalhar muito mais." Sennett aponta a contradição dentro do próprio artesão. O



MUDANÇAS

O arquiteto Citrangulo passou a produzir brinquedos para se sentir mais útil. Iris (com Caio, Bruno e Livia) tem quatro empregos para adequar sua agenda às das crianças

sujeito apaixonado por seu trabalho torna-se frequentemente escravo de um padrão que não pode ser alcançado. "Quanto melhor sua técnica, mais inatingíveis seus padrões", afirma Sennett.

O conflito se resolve quando outros valores se apresentam. É o caso de Iris Moura Castro, uma médica radiologista de 36 anos. Com três filhos pequenos, ela tem quatro empregos – trabalha em dois hospitais, uma clínica e dá aula numa faculdade de medicina. Por incrível que pareça, esse arranjo foi feito para ter mais tempo. "Já recusei muitas propostas de emprego, não dou mais plantão à noite nem em fins de semana. Mesmo com tantos empregos, estou em casa sempre às 6 da tarde, quando meus filhos chegam da escola."

PROPÓSITO

Talvez nenhum outro fator seja tão crucial quanto o propósito. O filósofo renascentista Pico della Mirandola, que viveu no século XV, considerava que a expressão *Homo faber* significava "o homem que faz a si mesmo". É um fazer através do trabalho, como enfatiza Sennett. "O desejo de agir com sentido em nosso trabalho parece uma parte tão importante de nossa estrutura como nosso apetite por dinheiro ou status", afirma Botton. E não devemos restringir nossa ideia de propósito a profissões "nobres", como médicos ou bombeiros. Há propósito em praticamente toda profissão. Uma contadora (profissão tida como burocrática) afirma, no livro de Botton: "Sem mim, o capitalismo não anda".

Não encontrar sentido no que faz é a principal justificativa para as mudanças de carreira. Foi o que aconteceu com o arquiteto Augusto Citrangulo, de 48 anos. Ele largou o escritório que tocava com três sócios e montou um ateliê para fabricação de brinquedos a partir de materiais recicláveis, em São Paulo. "Eu me permiti abraçar outras áreas que trabalhassem com criação, fui em busca de um universo mais amplo", diz. "Isso me deu realização pessoal, me faz feliz no dia a dia, me deu leveza."

O professor de gestão de pessoas Richard Leider, da Universidade Harvard, é um teórico do propósito. Para ele, significado é uma das forças que nos permitem viver. "O trabalho é nosso principal construtor de identidade hoje. Se ele não tem um propósito, nossa vida não terá um propósito", diz Leider. "Isso gera uma crise existencial muito grande." ◆

Com Nádya Mariano e Rafael Pereira