

A sociedade do desempenho e trabalho de relações públicas no meio digital¹

Rafaela Gil RIBEIRO²
Rodolfo Rorato LONDERO³
Universidade Estadual de Londrina, Londrina, PR

RESUMO

O objetivo deste artigo é analisar, através da metodologia de grupo focal, como o trabalho em relações públicas no meio digital reproduz o *ethos* da sociedade do desempenho descrita por Byung-Chul Han. Entende-se assim que a sociedade contemporânea é uma sociedade do desempenho, onde o sujeito se sente livre e autônomo para tomar suas próprias decisões, principalmente no âmbito do trabalho. A flexibilização das relações de trabalho, as tendências das redes sociais como ferramentas mercadológicas e a crescente atuação de profissionais de relações públicas nessa atividade, levam a discussões sobre como o trabalhador está se adaptando aos avanços tecnológicos da sociedade, em especial sobre os impactos em sua vida pessoal e saúde.

PALAVRAS-CHAVE: relações públicas; sociedade do desempenho; meio digital.

Considerando as tendências do mercado contemporâneo para relações públicas, nota-se que um dos grandes focos da profissão atualmente são trabalhos voltados para redes sociais. Essa demanda começou alguns anos atrás, com a ascensão de plataformas como o Facebook, Instagram e WhatsApp para novas oportunidades de negócios, vendas e relacionamentos. A comunicação digital é o que domina a maior parte do mercado de relações públicas e da maioria das outras profissões ligadas à comunicação nos dias de hoje.

¹ Trabalho apresentado no GP Relações Públicas e Comunicação Organizacional, XX Encontro dos Grupos de Pesquisas em Comunicação, evento componente do 43º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação.

² Mestranda do Programa de Pós Graduação em Comunicação da Universidade Estadual de Londrina, e-mail: rafaela.ribeiro@uel.br

³ Orientador. Doutor em Estudos Literários pela Universidade Federal de Santa Maria. Professor do Departamento de Comunicação e do Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Estadual de Londrina, e-mail: rodolfoiondero@hotmail.com

Apesar de a internet fortalecer a difusão da profissão e criar novas formas de relacionamento, nota-se que essa dinâmica demanda uma nova postura do profissional. Ela estimula que o trabalhador esteja sempre conectado à internet e disponível, seja para seus clientes ou para a organização em que trabalha. Essa disponibilidade pode se tornar problemática e exaustiva, já que o indivíduo acaba fundindo os limites entre suas vidas pessoal e profissional.

Para Han (2017a), a sociedade do desempenho mostra como a positividade do poder possui mais eficácia que a negatividade do dever. Ainda assim, o poder não anula o dever, pois o profissional inserido na sociedade do desempenho continua disciplinado, aumentando o seu nível de produtividade. Deste modo, através da metodologia de grupo focal, procura-se compreender como o trabalho de relações públicas no meio digital reproduz o *ethos* da sociedade do desempenho e como as novas tendências e demandas do mercado de trabalho podem causar impactos na vida pessoal e na saúde do trabalhador.

O grupo focal e os demais resultados da pesquisa são derivados do Trabalho de Conclusão de Curso da autora, apresentado no dia 12 de dezembro de 2019, às 08h30min, no Departamento de Comunicação da Universidade Estadual de Londrina.

1. O TRABALHO NA SOCIEDADE DO DESEMPENHO

Para entender as relações contemporâneas do trabalho no século XXI, é preciso entender que a sociedade não é mais uma sociedade disciplinar. Segundo Han (2017a), pode-se classificar a sociedade atual como sociedade do desempenho, composta por sujeitos de desempenho entendidos como empresários de si mesmos. A sociedade do desempenho e seus ideais de liberdade e desregulamentação atingem barreiras e imposições que antes constituíam a sociedade disciplinar, determinada pela negatividade da proibição.

Para Han (2017a), o plural coletivo da afirmação “*Yes, we can*” demonstra a positividade da sociedade do desempenho e seu caráter. Ficam claras as induções ao projeto, iniciativa e motivação, ao contrário dos mandamentos, leis e proibições recorrentes na sociedade disciplinar. A sociedade do desempenho tenta se desvincular de qualquer negatividade, valorizando a motivação e iniciativa de seus sujeitos. Enquanto a sociedade disciplinar ainda é dominada pelo não, produzindo sujeitos loucos e delinquentes, a sociedade do desempenho produz depressivos e fracassados. Diversos ambientes de trabalho podem se tornar cansativos e prejudiciais à saúde, justamente pelo

excesso de positividade de determinados discursos organizacionais articulados pelas corporações. Esses discursos são bastante sutis, muitas vezes disfarçados de motivação, confiança no trabalho do profissional e idealização de recompensas.

Como não segue nenhum trabalho imposto pelo dever, o que garante a submissão diária do sujeito de desempenho é a vontade de se sentir livre. Ele deve ouvir a si mesmo, ser autoempreendedor. Contudo, é preciso interpretar se esse aumento de liberdade, ou melhor, senso de submissão a si mesmo não se torna prejudicial para a psique do trabalhador, que, ao acreditar que a flexibilização do trabalho lhe promove alguma forma de autonomia e liberdade, acaba se autoexplorando.

O sujeito de desempenho não compartilha da negação, já que ele se torna um entusiasta, principalmente em relação ao seu trabalho. Ele acredita que pode superar as metas e desafios propostas por si mesmo, já que é ele quem está ditando as regras da sua rotina e garantindo altos níveis de produtividade com sua motivação diária. Assim, a autoexploração se torna o tipo mais apropriado de exploração, já que ela se relaciona ao sentimento de liberdade, deixando de distinguir agressor e vítima, tornados a mesma pessoa (HAN, 2017a).

Segundo Han (2017a), hoje o trabalhador vive em uma época onde a exploração não é mais identificada como alienação e desrealização, mas sim como liberdade e autorrealização. Não há espaços para revoluções – como a revolução clássica cujo objetivo principal era superar as relações de alienação no trabalho –, já que, no contexto contemporâneo, não há um opressor que queira submeter o sujeito a uma exploração no trabalho. O próprio sujeito se explora em busca de realização. Essa coação é um contraponto à liberdade, já que ser livre é ser livre de qualquer forma de coação. Deste modo, a liberdade está se transformando em coação nos dias atuais, o que reflete diretamente em qualquer relação de trabalho. Os adoecimentos psíquicos referentes à sociedade do desempenho são exatamente as expressões patológicas dessa liberdade paradoxal.

Eherenberg (2010) entende que a empresarização dos comportamentos dos funcionários nos mais diversos níveis de hierarquia busca induzir uma mentalidade de massa na qual cada indivíduo governa a si mesmo. Essa aventura empresarial, aliada ao enfraquecimento dos modos de proteção assistenciais, possui uma contrapartida: cada indivíduo deve suportar de forma individualizada o peso de suas responsabilidades. Logo, “o florescimento pessoal e a singularização de cada um em uma sociedade em que a

concorrência não tem lado de fora se pagam com a depressão nervosa generalizada” (EHRENBERG, 2010, p. 132).

Para Ehrenberg (apud HAN, 2017a), a depressão está ligada diretamente à economia do si-mesmo. O que torna o sujeito depressivo é a internalização da obediência a si próprio. É interessante notar que o sujeito da sociedade de desempenho possui dificuldades em manter relacionamentos e, “com seu excesso de opções, já não é capaz de *ligações intensas*” (HAN, 2017a, p. 72; grifos do autor). Construir relacionamentos é uma das bases da profissão de relações públicas. As relações públicas são classificadas como:

[...] disciplina acadêmica e atividade profissional [que] têm como objetivo as *organizações* e seus *públicos*, instâncias distintas que, no entanto, se relacionam dialeticamente. É com elas que a área trabalha, promovendo relacionamentos e, muitas vezes, mediando conflitos, valendo-se, para tanto, de estratégias e programas de comunicação de acordo com diferentes situações reais do ambiente social (KUNSCH, 2016, p. 90).

Portanto, é contraditório pensar como a sociedade do desempenho não deixa o indivíduo perpetuar relacionamentos, nem com ele mesmo. Com a depressão, todas as relações ficam vulneráveis e passíveis de rompimento, gerando frustração. Também se rompe a ligação do sujeito com ele mesmo (HAN, 2017a).

A falta de relação com outro indivíduo pode provocar uma crise de gratificação no sujeito do desempenho. Sennett (apud HAN, 2017a) associa a crise de gratificação a uma perturbação narcisista e à inexistência de um relacionamento com o outro. O narcisismo, entendido como distúrbio de caráter, se dispõe como o oposto do amor-próprio característico. Quando o indivíduo mergulha apenas em si mesmo, ele não consegue criar nenhuma gratificação e apenas desperta dor e sentimentos negativos a si mesmo. Contudo, Han (2017a) diverge de Sennett, pois enquanto Sennett acredita que o indivíduo evita o sentimento de alcançar uma meta, pois isto estaria objetivando a própria vivência, Han entende que não se pode evitar espontaneamente o sentimento de alcançar uma meta, já que, na verdade, ele nunca se instaura. Não é que o sujeito narcisista não queira atingir a meta, ao contrário, ele não consegue chegar a alguma conclusão sobre se atingiu ou não a meta. A coação existente na sociedade do desempenho força o sujeito a produzir cada vez mais, desta forma, ele nunca atinge um ponto de repouso, ou seja, uma gratificação. Ele vive constantemente com um sentimento de culpa, e ao perceber que está

concorrendo consigo mesmo, busca superar a si mesmo até se render. O colapso psíquico conhecido como Síndrome de Burnout é um dos sintomas que o acomete. A realização e a autodestruição andam de mãos dadas.

Ehrenberg (2010) entende que o sucesso, como forma de empreendedorismo, acaba se tornando um padrão de medida convincente, pois ele toma o espaço das antigas referências identitárias e sociais baseadas na igualdade para impor uma relação de comparação. O autor destaca que, quanto maior o distanciamento das formas de autoridade que determinam a posição de cada um, mais esse gênero de relações sociais acaba se desenvolvendo, tornando-se uma retórica de comparação.

Percebe-se assim a glamourização do discurso meritocrático, o que leva o trabalhador a fazer horas extras exaustivas em prol da sua “liberdade”, afinal, ele é livre para fazer seus horários. Han (2017a) afirma que, na época em que o relógio ponto era comum nas organizações, era visível a separação entre trabalho e não trabalho. Hoje, as empresas mais modernas não possuem salas e escritórios separados, todos sentam juntos e no mesmo ambiente, geralmente uma sala com grande dimensão e mesas conjuntas, com seus laptops e smartphones. O trabalho pode acontecer a qualquer hora, a qualquer momento e minuto. Muitas empresas também investem em espaços lúdicos, com mesas de sinuca, jogos de tabuleiros, para os trabalhadores relaxarem em seus intervalos. Também existe a tendência de colocar frigobares com energéticos e outras guloseimas dentro dos escritórios. O ambiente é extremamente calculado para que o trabalhador comece a identificar o escritório como sua casa, como seu local de pertencimento – o local em que ele deseja passar a maior parte das horas do seu dia.

Em conjunto com as relações de trabalho, os aparatos digitais promovem um novo tipo de coação e exploração. Por conta de sua mobilidade, eles permitem que todo local seja um local de trabalho e todo tempo seja um tempo de trabalho. Segundo Han,

A liberdade da mobilidade se inverte na coação fatal de ter de trabalhar em todo lugar. Na era das máquinas, o trabalho, simplesmente por causa da imobilidade das máquinas, era delimitável em relação ao não trabalho. O local de trabalho, ao qual era preciso se dirigir por conta própria, se deixava separar claramente dos espaços de não trabalho. Hoje essa delimitação é completamente suprimida em algumas profissões. O aparato digital torna o próprio trabalho móvel (HAN, 2018, p. 65).

Para Ehrenberg (2010), quando o indivíduo faz da empresa uma comunidade de pertencimento e faz do trabalho uma forma de desenvolvimento e crescimento, ele promove, na vida pública, o mito da autorrealização que antes era somente promovido no registro da vida pessoal, recompensado pelo consumo de estilo de vida de classe média. O indivíduo se torna a aparência dessa dupla jornada que agora não distingue a vida pública e a vida privada.

Nota-se que o excesso de positividade também pode se manifestar através de estímulos, informações e impulsos, modificando a estrutura da atenção (HAN, 2017a). Para Han, a atenção multitarefa (*multitasking*) é um retrocesso, longe de representar algum progresso civilizatório:

Na vida selvagem, o animal está obrigado em dividir sua atenção em diversas atividades. Por isso, não é capaz de aprofundamento contemplativo – nem no comer nem no copular. O animal não pode mergulhar contemplativamente no que tem diante de si, pois tem de elaborar ao mesmo tempo, o que tem atrás de si. Não apenas a multitarefa, mas também atividades como jogos de computador geram uma atenção ampla, mas rasa, que se assemelha à atenção de um animal selvagem (HAN, 2017a, p. 32).

O entendimento do profissional de relações públicas como “dinâmico” e “multitarefa” é bastante frequente entre os próprios profissionais. Na maioria das vezes, essa classificação não é positiva para o trabalhador, apenas para os interesses da própria organização e suas demandas. Ela pode abrir brechas para um acúmulo de funções, com muitas atividades concentradas em apenas um trabalhador.

Do mesmo modo, o profissional das redes sociais está em constante contato com estímulos e informações, precisando muitas vezes realizar diversas tarefas ao mesmo tempo. Devido à mudança de foco entre as mais variadas atividades e fontes de informações, a hiperatenção gera uma atenção dispersa, bem como uma baixa tolerância para o tédio, não admitindo que o tédio muitas vezes possa ser uma parte importante do processo de criação (HAN, 2017b). A Síndrome da Fadiga de Informação, conhecida como SFI, é causada pelo excesso de informação. Os sintomas manifestados são a paralisia crescente das capacidades analíticas, déficit de atenção, inquietude generalizada e dificuldade em assumir responsabilidades. Antigamente, a SFI acometia trabalhadores sobrecarregados de informação. Nos dias atuais, praticamente todos se tornam vítimas da SFI (HAN, 2018).

2. O TRABALHO DE RELAÇÕES PÚBLICAS NO MEIO DIGITAL: RESULTADOS DO GRUPO FOCAL

Segundo Costa (2006), o grupo focal é uma ferramenta de pesquisa qualitativa que auxilia a analisar tendências, focos e problemas. Ele também permite direcionar a reflexão proposta para as motivações determinantes para as percepções, valores e julgamentos de cada indivíduo. Para Bauer e Gaskell (2002), o grupo focal é um debate que não define o indivíduo por status, mas sim pelo interesse e vivência em um objetivo em comum. A técnica do grupo focal pode ser caracterizada como uma técnica de compreensão.

A técnica permite uma imersão a pontos de vista diversificados e processos emocionais graças ao próprio contexto de interação criado, que permite que sejam observados significados que não poderiam se manifestar em outros meios. Em comparação com a observação, o grupo focal permite que o pesquisador tenha acesso a uma quantidade significativa de informação em um curto período de tempo (GATTI, 2005).

Para Gondim (2003), o tamanho do grupo focal varia de quatro a dez pessoas e ele depende do nível de envolvimento dos participantes com os assuntos propostos. Se ele despertar o interesse do grupo, as pessoas terão mais chances de falar. Portanto, o grupo não deve contar com muitas pessoas para que todos os participantes tenham a oportunidade de se expressar em um tempo conveniente.

No caso da presente pesquisa, o grupo contou com a participação de quatro pessoas, todas entre as idades pré-estabelecidas de 21 até 30 anos, graduadas em Relações Públicas pela Universidade Estadual de Londrina. Todas atuam em atividades envolvendo o meio digital. Houve autorização formal dos participantes, que assinaram um termo de consentimento, permitindo a gravação da pesquisa e reprodução dos resultados no Trabalho de Conclusão de Curso da autora. Para gravação, optou-se por gravador de áudio, o meio mais tradicional e recorrente de gravação de grupo focal. A gravação ocorreu nas dependências da Universidade Estadual de Londrina, no dia 26 de outubro de 2019, às 19h30min.

Para Costa (2006), como um grupo focal possui como objetivo estimular o debate entre os membros do grupo, perguntas que provocam respostas com apenas uma palavra, principalmente sim ou não, devem ser evitadas. Portanto, foi elaborado um roteiro com

questionamentos abertos que pudessem estimular o debate de forma mais fluída. O roteiro se baseou nos seguintes temas:

1. A rotina dos participantes, de trabalho e vida pessoal;
2. A relação com colegas no ambiente trabalho;
3. O fluxo de trabalho fora do horário comercial;
4. O uso de medicamentos e acompanhamento psicológico/psiquiátrico;
5. A relação entre o trabalho realizado por eles e o uso de aparatos digitais;
6. A relação entre as atividades desenvolvidas no trabalho e a formação em relações públicas.

Em relação ao primeiro tema, os participantes relatam suas rotinas como “errática”, “desgastante”, “flexível” e “dinâmica”. Nota-se que os participantes dedicam grande parte de suas rotinas ao trabalho. Alguns realizam parte das atividades em formato de *home office*, outros não possuem horário fixo (podem chegar e sair a hora que quiserem de seus ambientes de trabalho, desde que entreguem todas as suas demandas) e outros admitem que excedem a hora combinada de trabalho, ficando cinco ou seis horas a mais do que o estabelecido. Alguns se mostram satisfeitos com a “liberdade” de “gerir” os seus horários, enquanto outros se mostram incomodados com a falta de organização e demanda exhaustiva, que não os deixa de fato escolher quando querem trabalhar.

Han (2017a) entende que o sujeito da sociedade do desempenho está livre da instância externa de domínio que o faz trabalhar de forma obrigatória. O sujeito do desempenho se caracteriza como senhor de si mesmo, portanto, não está submetido a ninguém. Contudo, o afastamento da instância que o domina não se revela como liberdade, já que liberdade e coação tornam-se coincidentes. Desta forma, o sujeito do desempenho acaba se expondo à liberdade coercitiva ou à livre coerção com o objetivo de maximizar o desempenho.

Percebe-se que um dos participantes não sabe de fato definir qual é a sua função dentro da organização que trabalha, já que é responsável por diversas atribuições. Ele define sua função como “algo bastante plural”. Han (2017a) entende essas relações a partir do *multitasking* que, para sua perspectiva, é um retrocesso. Isto é bastante complexo para a área de relações públicas, que muitas vezes possui dificuldade em se posicionar e se definir no mercado. O que de fato faz um relações públicas? É uma profissão com

diversas possibilidades de atuação, de fato. Mas sugerir diversas atribuições em busca de uma definição para a profissão pode comprometer a desenvoltura do profissional no mercado de trabalho e levá-lo a relações de exploração consigo mesmo.

A respeito do segundo tema, a relação dos participantes com os colegas, eles se expressam de formas bastante divergentes. Um dos participantes possui um cargo de chefia e se considera uma pessoa “fechada e reservada”, que “prefere trabalhar sozinha”. Ele afirma que, apesar de não se sentir confortável, precisa constantemente estimular seus colegas para eles serem cada vez mais “motivados” e “produtivos”. Os outros participantes afirmam que “gostam” de se relacionar com os colegas. Um deles, inclusive, por realizar uma parte do trabalho em *home office*, diz até “sentir falta de convívio humano” e “solidão”.

Em relação ao fluxo de trabalho, um dos participantes afirma que levar trabalho para fora do horário comercial é “basicamente lei dentro dos universos das agências de comunicação”. Ele afirma que, na verdade, não existe a necessidade de levar o trabalho para fora, já que os próprios funcionários permanecem após o horário comercial para terminar alguns trabalhos. Disse também que não recebe pelas horas extras realizadas. Outro participante afirma que os gestores “não obrigam ninguém” a ficar após o expediente de trabalho, mas muitos ficam “porque querem e se sentem bem”. Todos os participantes ressaltam que muitos clientes não sabem respeitar os limites e costumam mandar mensagens fora do horário, pedindo alterações em trabalhos. Alguns admitem que não conseguem ignorar as mensagens e acabam atendendo os pedidos, outros afirmam que conseguem estabelecer limites em relação a responder fora do horário comercial.

Segundo Han (2017a), o sujeito do desempenho quer realizar seu trabalho com prazer e satisfação, se distanciando da negatividade, portanto, ele acaba se autoexplorando. A flexibilização do trabalho desorganiza e sobrecarrega a rotina dos trabalhadores. Sem o controle de onde e quando o trabalho acontece, os trabalhadores acabam acumulando muitas funções e precisam realizar o trabalho em horários diversos, além de o que é de fato estabelecido em suas contratações.

Em relação ao quarto tema, dedicado à saúde dos trabalhadores, um dos participantes se enxerga como a “personificação do Burnout”. Ele afirma que o trabalho lhe causou problemas de ansiedade, gastrite e dores de cabeça crônica. Diz que possui tendências depressivas, mas não se sente confortável em se abrir como uma psicóloga e

realizar acompanhamentos semanais. Ressaltou que a questão financeira pesa nesse quesito, já que não possui plano de saúde e não consegue financiar de forma particular os gastos. Afirmou que usa medicamentos para controlar alguns desses problemas. Os outros participantes afirmaram que não fazem uso de medicamentos controlados, mas um deles disse que, às vezes, sente a necessidade de tomar energéticos para “dar conta das demandas de trabalho”.

Ehrenberg (2010) afirma que, hoje em dia, os discursos por trás de remédios e estimulantes se associam aos discursos de concorrência. Eles são muito mais que um meio artificial de estimular o indivíduo em uma sociedade concorrencial, que determina que o indivíduo deva explorar todos os seus limites para atingir os seus objetivos. É como se eles permitissem que o sujeito pudesse se autocontrolar e construir uma boa imagem para a concorrência, mostrando que não há nada no caminho que possa tirar sua distração. Nota-se assim que o discurso meritocrático presente no mercado de trabalho leva os indivíduos a se submeterem a substâncias lícitas ou ilícitas para conseguir cumprir suas jornadas de trabalho, cada vez mais intensas e causando problemas psicológicos e físicos. Para Ehrenberg (2010), as drogas são o modo de ação de um indivíduo que é incapaz de alcançar autonomia e acaba se afastando da realidade social. O autor entende as drogas como uma forma de se ver livre do fardo da pesada liberdade que pode ser a autonomia.

Em relação ao quinto tema, um dos participantes relatou que todo seu trabalho é voltado para o meio digital, então está em constante contato com notebook e smartphone. Ele sente que, por conta de seu trabalho demandar esse contato direto com a tecnologia, acabou se tornando um pouco dependente de redes sociais. Disse que o uso excessivo de celular prova dores em suas circulações da mão e que possui escoliose por passar a maior parte do seu tempo sentado. Também afirma que as dores de cabeça crônicas se intensificam quando passa muito tempo olhando para a tela de um computador ou celular. Outro participante afirma que usa bastante as redes sociais, principalmente para compartilhar coisas sobre a rotina de seu trabalho e de sua vida pessoal, mas que se sente no “controle” do tempo de uso. Disse que procura silenciar todas as notificações de seu smartphone. Outro ressalta que, apesar de não se sentir dependente de redes sociais, afirma que as demandas do trabalho o fizeram criar certa sensação de “pânico” quando está próxima ao celular, por entender que toda notificação pode ser alguma solicitação envolvendo trabalho.

Han (2018) entende que o próprio aparato digital é responsável por tornar o trabalho móvel, portanto, nos dias atuais, o trabalho pode acontecer a qualquer minuto. Martinuzzo (2014) afirma que a dependência de internet e de outros meios de comunicação pode gerar determinados conflitos entre realidade e narração da realidade. Portanto, em algum momento, o sujeito pode sentir dificuldade em afastar sua vida pessoal do trabalho, já que ambas podem estar inseridas e expostas em um mesmo dispositivo digital. Han (2018) também afirma que os smartphones podem causar uma sensação de liberdade, de controle do mundo, da rotina, por conta das inúmeras possibilidades que o celular nos permite hoje em dia, e isso parte de uma coação fatal, transformando a relação do indivíduo com o aparelho obsessiva e compulsória.

A respeito do último tema, sobre a relação entre as atividades desenvolvidas no trabalho e a formação em relações públicas, houve reações bastante diversificadas. A maioria cita que a formação teórica adquirida na universidade foi fundamental para o desenvolvimento humano, pessoal e social. Alguns acreditam que a universidade deveria se aproximar mais do mercado do trabalho e investir mais em uma formação técnica e menos teórica; outros acreditam que a universidade não é um espaço para formação exclusivamente técnica, que ela deve ser complementar, sempre priorizando a reflexão crítica. Essa questão chegou a dividir o grupo, mas todos sentem que ainda existe uma “idealização” da profissão de relações públicas na academia, o que causa distância do mercado de trabalho. Um dos participantes afirmou que a graduação muitas vezes “romantiza” a profissão, o que pode gerar certas frustrações quando o estudante começa suas experiências no mercado. A maioria, inclusive, sente falta de espaços para conversar e abordar melhor a questão. Um dos participantes ressalta que a questão da dinamicidade da profissão de relações públicas é um erro, porque o profissional “acaba aceitando tudo que é passado para ele, porque nos é ensinado que o relações públicas é capaz de fazer tudo”. Outro participante afirmou que “não existe muito debate transparente sobre o lado problemático da profissão” e que gostaria que outras pessoas tivessem contato com uma discussão sobre como realmente são as dinâmicas do mercado de trabalho para o segmento da comunicação digital.

3. CONCLUSÃO

Após a análise dos conceitos apresentados neste trabalho e dos resultados do grupo focal, é possível concluir que aspectos da sociedade do desempenho descrita por Byung

Chul-Han fazem parte da rotina de trabalho e da vida do profissional de relações públicas que atuam no meio digital.

Percebe-se que os profissionais de relações públicas, em especial os recém-formados ou com poucos anos de carreira, ainda estão inseguros em como devem se posicionar e, portanto, tornam-se perigosamente solícitos em relação à dinamicidade da profissão, entendida como capaz de realizar diversas funções. Essa questão leva o profissional a uma relação de exploração consigo mesmo.

Em relação aos conceitos de sociedade e sujeito do desempenho, percebe-se que os discursos empreendedores, agora autoempreendedores, se refletem nesse tipo de trabalho e perfil de profissional e demonstram que existe uma tendência a idealizar a autonomia no trabalho como liberdade.

4. REFERÊNCIAS

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.

COSTA, Maria Eugênia Belczak. **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**/Jorge Duarte, Antônio Barros – organizadores – 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

EHRENGERG, Alain. **O culto da performance: da aventura empreendedora à depressão nervosa**. Aparecida: Ideias & Letras, 2010.

GATTI, Bernadete Angelina. **Grupo focal na pesquisa em ciências sociais e humanas**. Brasília: Liber Livro Editora, 2005.

GONDIM, Sônia Maria Guedes. **Grupos focais como técnica de investigação qualitativa: desafios metodológicos**. Pandéia, Ribeirão Preto, vol. 12, 24, pg. 149, 2003.

HAN, Byung-Chul. **No exame: perspectivas do digital**. Petrópolis: Vozes, 2018.

_____. **Sociedade do Cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2017a.

_____. **Sociedade da Transparência**. Petrópolis: Vozes, 2017b.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada**. São Paulo, Summus, 2016.

MARTINUZZO, José Antônio. **Os públicos justificam os meios: mídias customizadas e comunicação organizacional na economia da atenção**. São Paulo: Summus, 2014.

