As relações de trabalho nas Organizações Estratégicas e a sintomática desagregação social no contemporâneo*

GUILHERME ELIAS DA SILVA**

Resumo: A análise da estrutura das chamadas "organizações estratégicas" e das relações que são desenvolvidas nesse campo são centrais para a discussão proposta, já que esse modelo estratégico de administração é uma das importantes ferramentas que alicerçam o capitalismo monopolista-financeiro que vigora, predominantemente, nas sociedades ocidentais. As organizações estratégicas desenvolvem uma gestão afetiva de captura psíquica, difundem uma ideologia, uma religião da empresa e, desse modo conseguem uma adesão fiel de seus membros, através da influência sobre estruturas inconscientes da personalidade destes. Contudo, esta entrega total à organização, consequentemente, promove especificidades na dinâmica social e os laços humanos encontram-se enfraquecidos, uma vez que a ideologia desenvolvida nas organizações de trabalho (e que transbordam aos modos de subjetivação cotidianos) favorecem o desenvolvimento de características individualistas, narcisistas e que sustentam relações de competição. Desta forma, tornam-se marcadamente visíveis, contemporaneamente, os processos de desagregação e desfiliação social. O referencial teórico norteador do estudo foi a Psicossociologia.

Palavras-chave: Organizações Estratégicas; Relações de Trabalho; Desagregação Social; Psicossociologia; Contemporaneidade.

Abstract: Analysis of the structure of so-called "strategic organizations" and the relationships that are developed in this field are central to the proposed discussion, as this strategic management model is one of the important tools that underpin the monopoly-finance capitalism which exists, predominantly, in Western societies. Strategic organizations develop an affective management psychic capture, disseminate an ideology, a religion of the company and thereby achieve a faithful adherence of its members by influencing unconscious structures of these personality. However, this total surrender to the organization consequently promotes specific social dynamics and human links are weakened, since the ideology developed in work organizations (and overflowing the modes of subjectivation daily) favor the development of individualistic characteristics, narcissistic and sustain relations of competition. Thus, they become markedly visible, contemporaneously, the processes of disintegration and social disaffiliation. The guiding theoretical framework of the study was Psychosociology.

Key words: Strategic Organizations; Work Relations; Social Breakdown; Psych sociology; Contemporary.

* Este trabalho é fruto de reflexões desenvolvidas no Grupo de Pesquisa (CNPq): “Figuras e Modos de Subjetivação no Contemporâneo”.

** **GUILHERME ELIAS DA SILVA** é Professor do Departamento de Psicologia da Universidade Estadual de Maringá - Área de Psicologia do Trabalho. Doutorando em Psicologia pela UNESP-Assis.

Introdução

As organizações de trabalho têm passado por transformações intensas nas últimas décadas, paralelamente às mudanças políticas, econômicas e sociais de âmbito mundial. A *globalização da economia* e o acirramento da disputa de mercados são alguns dos fatores que ajudam a explicar a crescente competitividade das empresas capitalistas, que recorrem a diferentes estratégias de modernização. A busca por competitividade acontece no bojo de uma intensa reestruturação produtiva, onde as empresas procuram substituir os clássicos padrões produtivos, associados principalmente ao taylorismo/fordismo, por novos padrões de acumulação flexível, que possibilitem a recuperação de níveis anteriores de expansão do capital (Antunes, 2000).

Durante os anos 80 do século XX a modernização das empresas brasileiras tinha seu foco principal no investimento em novos equipamentos automatizados. A partir dos anos 90 foram ampliadas as estratégias de modernização, com a introdução de novos modelos organizacionais que associam mudanças na gestão da força de trabalho com a reorganização dos processos produtivos. Ainda que seja possível observar a introdução de diferentes modelos organizacionais, é muito marcante, entre estes, a inserção no país do modelo de *gestão estratégica* (Coutinho, 2006).

A análise da estrutura das chamadas "*organizações estratégicas*" e das relações que são estabelecidas nesse campo são centrais para nossa discussão, já que esse modelo estratégico de administração é uma das principais ferramentas do capitalismo monopolista-financeiro. As organizações estratégicas desenvolvem métodos políticos de administração à distância (gestão afetiva de captura psíquica), difundem uma ideologia, uma religião da empresa e, desse modo conseguem uma adesão fiel de seus membros, através da influência sobre estruturas inconscientes da personalidade destes (Pagès *et al.*, 1987).

O modelo de organização estratégica aparece, como um novo ícone, uma nova referência, prometendo escoltar o sujeito na sua solidão e acompanhá-lo e conduzi-lo em seu sucesso, indo ao encontro de suas carências latentes e reduzindo a importância do vínculo social a um laço financeiro, moral, ideológico e psicológico com ela. Oferece-lhe, deste modo, oportunidades cômodas de identificação, ou seja, de assumir uma identidade compacta e objetivada, pretexto para expressar seu narcisismo.

Essa organização desenvolve um modelo de gestão que se vale da mobilização do que, em psicanálise, é denominado de *ideal de Eu*[1]. Trata-se

[1] O ideal de Eu (ideal de Ego) de acordo com Laplanche & Pontalis (2001, p. 222) é uma "instância da personalidade resultante da convergência do narcisismo (idealização do ego) e das identificações com os pais, com os seus substitutos e com os ideais coletivos. Enquanto instância diferenciada, o ideal do ego constitui um modelo a que o sujeito procura conformar-se". Existe uma diferença entre o ideal de Ego, herdeiro do narcisismo secundário e, o Superego, herdeiro do complexo de Édipo. De acordo com Pagès *et al.* (1987), o ideal de Ego se constitui, ao menos na origem, em uma tentativa de recuperação da onipotência perdida

daquilo que temos de alcançar de qualquer modo para nos sentirmos "completos", perfeitos, onipotentes. A dinâmica do ideal de Eu é, de acordo com Gaulejac (2007, p. 15): "uma verve compulsória: não existe 'plano B' em relação a ele: ou o indivíduo o conquista, ou está fadado à angústia da falta, do vazio". Pergunta-se, porém: como a organização engendra essa dinâmica de ideal de Eu em seu sistema de gestão? Pela "promessa"! Mas promessa de quê? Pela promessa de que, se você tiver determinada coisa ou se você "for" determinada pessoa, você estará realizado. Essa promessa sedutora, cativante e confortante contribui para que, em momentos de incerteza, carência ideológica e desfiliação (enfraquecimento simbólico das instituições familiares e religiosas, do Estado e da nacionalidade/patriotismo), o indivíduo encontre espaço e referencial para organizar seus desejos e experimentar um pseudo-gozo narcísico.

Sociedade contemporânea e trabalho:

Somos produto da chamada *sociedade pós-moderna*, que apresenta como traços característicos o exibicionismo e o esvaziamento das trocas intersubjetivas. A tese defendida por diversos autores (Lasch, 1983; Bauman, 1998 e 2008; Birman, 2001; Freire-Costa, 2004a, 2004b, Harvey, 2007; entre outros) é que a fragmentação da subjetividade trouxe como reação o centramento do sujeito no *eu* (instância psíquica), porém de uma forma distinta do individualismo moderno. Se a subjetividade moderna constitui-se no duplo registro da interioridade e da reflexão sobre si mesmo, a subjetividade contemporânea sustenta o paradoxo de um autocentramento voltado para a exterioridade, em que a dimensão estética/imagética, dada pelo olhar do outro, ganha enorme destaque. O terror narcísico é, portanto, o fato de ser "comum", de não ser "especial"[2].

Cada pessoa busca sentido e reconhecimento em sua vida e, especialmente, na atividade laboral; no entanto essa busca jamais se completa, já que o sentido e o reconhecimento são ideais extremamente voláteis e transitórios nesta sociedade, que prega a exigência de renovação constante. Essa busca por realização dentro das organizações é que alimenta a competição desenfreada por mercados e também entre parceiros de trabalho, uma vez que o sistema estratégico nos faz crer que a felicidade pode ser alcançada nas malhas organizacionais, porém não existe espaço nem oportunidade para todos. As organizações se tornam arenas onde cada indivíduo está envolvido em uma luta para encontrar um lugar e conservá-lo. Diante disso, Gaulejac (2007) afirma que habitamos um mundo que está

no narcisismo. O Superego é oriundo da castração na resolução do complexo de Édipo. Ainda para esses autores: "O Superego separa a criança de sua mãe, o ideal de Ego o leva à fusão. O ideal de Ego tem exigências ilimitadas de perfeição e de poder, enquanto que o Superego alivia estas exigências instituindo a barreira do incesto e transformando a impotência intrínseca da criança em obediência a uma proibição" (p. 155).

[2] O narcisismo, no contexto da presente exposição, é entendido como uma vertente do individualismo contemporâneo particularmente insensível a compromissos com ideais de conduta coletivamente orientados. Em consonância com Freire-Costa (2004b), o uso da palavra narcisismo em tal acepção representa satisfatoriamente o alicerce e o funcionamento moral da sociedade urbano-capitalista brasileira. Esta acepção não coincide com o que é utilizado na literatura técnica psicanalítica. Narcisismo, em psicanálise, é a condição mental indispensável à aquisição de sentimento e da consciência de "identidade" subjetiva (ver Freud, 1914/1996).

contaminado pelo "realismo gestionário" e gera enorme impotência para desenhar os contornos de uma sociedade harmoniosa e preocupada com o bem comum.

Esse realismo gestionário prevê que as organizações necessitam de indivíduos sutis, capazes de tomar iniciativas e de reagir o mais rápido possível, dando prova de leveza e de flexibilidade diante dos acontecimentos imprevisíveis, constantes e numerosos com os quais são confrontados. Todo o mundo deve se tornar um *jogador*, tentando ganhar e devendo ter sucesso, mesmo nas piores condições.

A estrutura estratégica exige um perfil de trabalhador que seja "guerreiro", "ganhador", esportivo, aquele que deve, de acordo Enriquez (2000a), ser chamado de *matador cool*. Logo que, de acordo com o autor: "Não se trata, pois, de eliminar um adversário ou um concorrente com paixão, é preciso fazê-lo, ao contrário, com doçura (e não matá-lo definitivamente, pois, ele pode um dia, talvez, revelar-se útil)" (p. 29).

A organização estratégica, mais que outras, exige um reforço da *teatralidade*. Os tempos não são mais do chefe que comanda, mas daquele que seduz, persuade e sabe jogar com as aparências. Nossa sociedade é uma sociedade onde a aparência triunfa, em outras palavras, uma *sociedade do espetáculo* (Debord, 1997), que prefere a imagem à coisa, a cópia ao original, a representação à realidade, a aparência ao ser.

Os indivíduos estão presos nas identificações heróicas. Aqueles que são bem-sucedidos tomam a si mesmos como *ideal*. São verdadeiros *Narcisos*. Essa identidade narcisista não os impede, entretanto, de se mostrarem leves, flexíveis. Eles têm ciência de que para serem bem-sucedidos devem poder adotar "múltiplas identidades", segundo as situações, ambientes e interlocutores. Os *homens de aparência*, como denominou Enriquez (2000b), modulam seu papel social segundo as circunstâncias – o que nós denominamos de indivíduos "células-tronco": eles são sempre no instante aquilo que devem ser para terem sucesso.

Da ideologia gerencialista à desfiliação social:

Sob a pressão da concorrência internacional e da ideologia neoliberal, os valores de justiça social, de solidariedade e de equidade – princípios da dignidade humana – que sustentam o primado do homem sobre a economia, são cada vez mais transformados. A alucinada corrida para conquistar fatias de mercado na política econômica a serviço da competitividade tem como efeito uma regressão social contundente (SENNETT, 2001).

A introdução de modelos organizacionais flexíveis implica, entre outras mudanças, a mobilização subjetiva dos trabalhadores envolvidos. Dessa forma, é possível observar, tal como esclareceram Pagès *et al.* (1987), que as mudanças tecnológicas, econômicas e organizacionais não produzem apenas um simples contexto, mas são, sim, constitutivas da atividade psicológica do sujeito.

Se os indivíduos se encontram numa conjuntura de fragilidade de identidade, de enfraquecimento de vínculos diversos, de procura de sentido, de desorientação quanto à temporalidade e de carência de referenciais, a organização deixa de ser considerada apenas uma reguladora da crise econômica e social, passando a desempenhar papel cada vez mais

central como fornecedora de significações, gratificações e até de identidade. Sua aspiração de ser o lugar privilegiado de capitalização de sentido e de amparadora às carências narcísicas adquire uma dimensão perigosa, pois ela "encarna" a perversão de não poder satisfazer essas carências, isto é, incita/joga o indivíduo-trabalhador na dinâmica do "buscar sempre e jamais alcançar".

O único projeto perpétuo das organizações estratégicas é o de ganhar. Ganhar fatias de mercado, tornar-se a "número um", ser a melhor em seu campo, acumular sempre mais e, definitivamente, ganhar mais dinheiro. O dinheiro, de meio para favorecer a realização das aspirações humanas, torna-se a finalidade da existência. "A partir do momento em que o sucesso se mede em termos financeiros, em que o reconhecimento e a existência sociais não têm mais um outro valor a não ser o monetário, o registro do simbólico perde sua substância humanista" (GAULEJAC, 2007, p. 309). Estamos inseridos aí em um mundo que exalta a onipotência e a inveja, promovendo uma corrida de premiação ilusória e destrutiva.

O imaginário do sucesso leva cada um a querer ser "o melhor". Ninguém mais fica satisfeito em ser bom e fazer bem seu trabalho. É preciso fazê-lo melhor, obter uma implicação total. Para ficar mais claro, podemos "traduzir" o postulado básico do modelo de gestão das organizações estratégicas: a situação presente não pode ser satisfatória porque é sempre possível fazer melhor; só que, para haver um ganhador, obviamente deve haver perdedor ou perdedores. A busca de um ideal de perfeição leva a uma competição infinita e, dessa forma, o sucesso torna-se uma obrigação. É a própria condição da nossa existência, já que nesta ideologia de gestão ou ganhamos ou desaparecemos. Em outras palavras, podemos dizer que ocorre um culto ao desempenho. É preciso ser mais rápido, mais concreto, mais útil e, especialmente, mais rentável.

As consequências promovidas por este modelo de gestão são bastante contraditórias. Por um lado, as performances financeiras e tecnológicas são um motor de crescimento. Ainda que suscetível a flutuações, o dinamismo econômico é inegável e o crescimento da riqueza produzida demonstra a potência desse sistema. Por outro lado, assistimos, hipnotizados, à degradação das condições de trabalho e a um abismo de dimensões praticamente globais entre os organizadores e os executores do trabalho, que se traduzem em um aumento vertiginoso do sofrimento no trabalho, nas doenças profissionais e na insegurança social. Instaura-se uma cultura da ansiedade, na qual o estresse e o esgotamento profissional são moedas correntes, já que a angústia de jamais fazer o suficiente, de não estar à altura das expectativas, de não preencher os objetivos e de perder o emprego é constante. Devemos ressaltar também que a desagregação dos coletivos e a individualização das relações no trabalho contribuem para *psicologizar* as causas do sofrimento induzido pela pressão de ser sempre melhor (culpabilização do sujeito). O que isso quer dizer? Isso diz que o estresse, a ansiedade, o esgotamento profissional – no modelo de gestão estratégica – não são problemas para a empresa, pois ela "não sofre" suas consequências (ou se enganam com as estatísticas em curto prazo). Cabe, assim, aos trabalhadores e cidadãos assumir os fardos físicos, psicológicos, sociais e financeiros das decorrências fatídicas do modo de vida

cultivado no modelo de gestão em questão. Neste cenário, o dolo das empresas, que pressionam por metas absurdas e demitem em massa, além de ser retirado delas, ainda é perversamente transferido a cada indivíduo, o qual é pessoalmente responsabilizado por ter ou não um emprego. Por conseguinte, se cada um é o projeto de si mesmo, o fato de alguém não conseguir emprego se deve a ele não ter sabido escolher as qualificações que as empresas necessitam ou podem vir a necessitar.

Nas empresas pós-fordistas, representativas do neoliberalismo, as pessoas adquirem papel primordial enquanto matéria-prima, e o chicote e o supervisor foram substituídos pela ilusão da integração e da participação. É a tentativa da construção de uma nova subjetividade que encontra no projeto neoliberal a camuflagem ideal para o viveiro do individualismo e da barbárie.

O especialista, que trabalhava isolado, cedeu lugar ao generalista e ao - tão valorizado na atualidade - *trabalho em equipe*[3]. Tal fato responde às necessidades da nova dinâmica dos conhecimentos rápidos e superáveis, em que ninguém pode estar garantido em relação aos seus saberes. É necessário interagir e trabalhar coletivamente, já que o trabalho torna-se mais interdependente, exigindo que todos entendam de tudo. Apenas o coletivo e a equipe é que podem trazer contribuições que abarquem a complexidade das conjunturas que a empresa enfrenta. "O ambiente sorridente, da amabilidade normalizada, do vocabulário afetivo, reforça o laço do grupo. O escritório toma o lugar da vizinhança e do bairro" (FREITAS, 2006, p. 78).

Por outro lado, o individualismo, fruto do endeusamento do herói possível e necessário, restringe o grau de cooperação que esse grupo – que compete interna e externamente – pode apresentar. Se, por um lado, a cooperação grupal é requisito fundamental, por outro o individualismo é a mola mestra do sistema. Talvez o indivíduo nunca tenha feito parte de tantos grupos quanto hoje, mas talvez ele nunca tenha estado tão só. "O que se vê nas organizações é o que se poderia chamar de colaboração altamente competitiva" (FREITAS, 2006, p. 79). Neste ponto encontra-se um detalhe delicado deste modelo de gestão, no qual todos devem ser competitivos e agressivos, porém jamais excessivos, cabendo a cada um descobrir qual é o limite. A forma de jogo é a colaboração com os pares e, simultaneamente, a competição com todos. Os "inimigos internos" podem ser fonte de autoestima, pois podem suscitar um raciocínio do tipo "eu sou tão bom que incomodo".

Adotamos, assim, um paralelo ao ponto de vista freudiano de que a inclinação para a agressão e competitividade constitui, no homem, uma disposição instintiva original e autossubsistente, no entanto, quando estimulada na lógica da gestão organizacional, ela se torna um representativo mal-estar à civilização (FREUD, 1930 [1929]/1996).

Outro forte impedimento à condição humana social é a racionalidade instrumental, que, na vida dos

[3] Uma equipe compõe-se de pessoas com habilidades complementares e comprometidas umas com as outras através de missão comum, objetivos comuns e abordagem de trabalho bem-definida. Além disso, os membros devem confiar uns nos outros e assumir plena responsabilidade por seu desempenho. Sendo assim, os seus membros devem estar profundamente comprometidos com o crescimento pessoal de cada um e o sucesso deles mesmos e dos outros (MOSCOVICI, 1999).

trabalhadores das organizações estratégicas, passa a ser institucionalizada, transformando-se em dominação calculada e calculável, a fim de atingir objetivos predeterminados, na medida em que esta razão pode ser transposta como a própria razão capitalista, que visa ao lucro em detrimento da liberdade e fraternidade, exercendo um poder coercitivo sobre a conduta humana.

Além disso, nas organizações onde se perpetua a racionalidade instrumental evidenciam-se diferentes sintomas, como perda de sentido, perversão dos valores, comunicação bastante paradoxal, ilimitada vontade de poder, transformação do humano em recurso, pressão sobre os indivíduos para uma competição desmedida, assédio generalizado, exclusão e estresse (FADUL, 2004). O sujeito racional que procura aperfeiçoar seus recursos e defender seus interesses através de comportamentos estratégicos é um homem amputado de seus desejos e paixões, de sua capacidade imaginativa e especialmente da necessidade de dar sentido à sua existência.

Solidificamos nosso questionamento sobre a constituição das organizações como espaço de construção de sujeitos históricos e desejantes, tendo em vista que a razão disseminada nesse meio e os processos inconscientes de identificação ali estabelecidos favorecem verdadeiramente um forte controle sobre os integrantes. Sob a aparência de estímulo à autonomia, à participação e à criatividade, as organizações estratégicas são, de fato, espaços de aprisionamento e servidão (muitas vezes voluntária, em vista da dominação psicológica), nos quais os dispositivos organizacionais utilizam-se, camufladamente, de prescrição e normalização.

Pensando a gestão empresarial de maneira diferente, acreditamos que deveríamos vislumbrar as organizações como microssociedades, nas quais o funcionamento remeta tanto à gestão quanto à antropologia, analisando, desse modo, a empresa como uma instituição social e não como um organismo com finalidade estritamente econômica. Nelas os homens deveriam ser tidos e tratados como sujeitos, mais do que como apenas recursos.

A respeito disso, Gaulejac (2007) ainda acrescenta que a gestão não deve ser apreendida a partir de modelos teóricos guiados pelas ciências exatas, mas sim, embasados nas ciências sociais; que o trabalho não pode ser considerado exclusivamente na perspectiva da produção e dos resultados, mas igualmente no sentido da atividade. Por fim, o autor coloca que a subjetividade e a vivência são fatores tão importantes quanto a produção e a rentabilidade.

Os modelos de gestão recuperarão a credibilidade que perderam se puderem trazer mais compreensão e menos prescrição, mais análise qualitativa e menos medida quantitativa; se praticarem uma gestão mais humana, que recuse instrumentalizar os homens, considerando-os como custo ou como recurso. Por que dizemos isso? Porque a perspectiva utilitarista e o primado da razão instrumental levam a negar uma dimensão particularmente essencial do humano. Os seres humanos não são coisas. Convém, portanto, de acordo com Gaulejac (2007, p. 289), “considerar o indivíduo não como um recurso, mas como o produto de uma história da qual ele procura se tornar sujeito”.

A razão na lógica organizacional deve adquirir outra acepção. Esta não deve estar submetida aos princípios da eficiência e da eficácia, e sim, seguir o

desenvolvimento do conhecimento, guiando-se pelo princípio de pesquisa do sentido. Este conhecimento deve permitir a cada indivíduo tornar inteligíveis suas experiências, as situações que ele encontra e os conflitos que em seu percurso profissional ele é levado a viver. Deve permitir que os indivíduos, de maneira coerente, desenvolvam suas capacidades de historicidade, ou seja, "a faculdade de melhor compreender o passado para melhor se situar no presente e se projetar no futuro" (GAULEJAC, 2007, p. 69). A Psicologia do Trabalho, juntamente com os organizadores do trabalho – engenheiros de produção, administradores, economistas – poderia coordenar a criação de espaços que ajudassem cada trabalhador a analisar o sentido de sua experiência, definindo as finalidades de suas ações, permitindo que esses indivíduos contribuam sobremaneira na produção da comunidade de trabalho e produção organizacional e da sociedade em que vivem.

O que deve ser incentivado é uma atividade deliberada, a qual se opõe à atividade instrumentalizada. Ela favorece a emergência de indivíduos reflexivos, por isso ela apresenta a cada ser humano a possibilidade de colocar em prática uma coerência entre sua reflexão e suas ações. Diante disso Gaulejac (2007) afirma:

> [...] com maior frequência, as capacidades deliberativas são, principalmente nas organizações de massa, ou inibidas ou canalizadas para objetivos quantitativos. Para inverter essa tendência, seria preciso ter confiança nos trabalhadores, mais que nas prescrições, na inteligência deles do que nos procedimentos, em sua capacidade de ação, mais do que nos regulamentos (p. 290).

O que ele quer nos dizer é que os sujeitos reflexivos, para desenvolverem suas capacidades criativas, devem habitar um meio ambiente em que a confiança seja mais importante que o controle e a iniciativa mais importante que a quantificação dos resultados e em que a sublimação deve sobrepor-se à onipotência narcísica. Para tanto, o quadro ético da organização deve sofrer uma mudança drástica, já que sabemos que:

> [...] quando o econômico é o critério decisivo, as empresas podem tomar decisões absurdas do ponto de vista do cidadão: queimam safras inteiras para elevar o preço do produto; aplicam no mercado financeiro e reduzem as atividades produtivas; mudam-se para outro país que apresente custos mais baratos, deixando para trás uma massa de desempregados; apoiam campanhas de diferentes candidatos a uma eleição para garantir apoio no futuro; fomentam guerras para vender mais armas; sendo possível, substituem seus empregados por máquinas, pois estas não apresentam os mesmos inconvenientes que a presença humana; fazem *lobbies* para manter determinados privilégios em detrimento do bem-estar da maioria etc. É certo que "ser carnívoro é da natureza do leão", mas o leão não tenta se passar por cordeiro! Ganhar o jogo é a missão e a natureza das empresas (FREITAS, 2006, p. 60).

Esse modelo de gestão segundo o qual se deve ganhar de qualquer maneira tende a esgotar-se na "fabricação" de um mundo de cínicos, invejosos, delatores, sabotadores, espiões industriais e financeiros, descumpridores de contrato, corruptos, etc. Um terreno árido e sem nutrientes como esse dificulta a produção de frutos e a geração de confiança mínima necessária para que as organizações

desenvolvam suas atividades em longo prazo. Por isso é necessário e da maior urgência sanear a organização do trabalho e suas consequentes relações de trabalho a fim de que as organizações possam prosperar além do registro econômico-financeiro. É imprescindível haver um mínimo de credibilidade para que elas possam operar e expandir-se.

O individualismo exacerbado e os demais excessos da racionalidade instrumental não podem produzir senão um mundo de egoístas e dissimulados, o que não interessa nem às organizações nem ao conjunto da sociedade. Dessa forma, *a crise de legitimidade das instituições* (FREITAS, 2006) e o crescimento do individualismo acabam por criar a necessidade de recuperar os fundamentos que dão sentido à vida e ao bem comum.

Considerações finais:

A integração à sociedade é que constitui basicamente nossa identidade, é nela que nos sustentamos e nos nutrimos. Ora, a sociedade ideal seria aquela em que poderíamos viver juntos sentindo prazer nisso. Enriquez (1999) destacou três instâncias centrais no desenvolvimento da integração social. A primeira e a segunda delas são a *família* e a *escola*, que têm como papel transmitir certo número de noções éticas, incutir o amor natural e favorecer o contato com os semelhantes e o desenvolvimento do pensamento. A terceira instância é o *trabalho*. Pergunta e responde este autor:

> O trabalho faz o que? Ele toma as pessoas que já têm um certo grau de personalidade e as remodela, estabiliza suas personalidades e seus desejos. Por outro lado, ele coloca as pessoas na realidade [...] Quando se trabalha, sabemos qual é a realidade da organização e isso permite, também, que se instaure a temporalidade. Quando não temos temporalidade, não sabemos mais quem nós somos nem o que temos a fazer. A empresa, nesse momento, poderia estar atenta e deveria ser um lugar de aprendizagem, de continuação da socialização (ENRIQUEZ, 1999, p. 66).

Na empresa estamos lidando com colegas e deveríamos aprender a ser solidários com eles, não nos considerando como seres únicos, mas vivendo uns com os outros, em sociedade. Essa inserção vai permitir a cada um sentir-se útil no seu trabalho, na sociedade, além de ser fonte para a construção de sentido para a própria vida. Esse sentido pode culminar na inserção dos indivíduos em sistemas sociais mais complexos, podendo ter investimentos políticos na edificação de verdadeiros cidadãos.

As organizações de trabalho deveriam, para tanto, valorizar o *imaginário motor* (ENRIQUEZ, 1997), que é aquele que permite aos sujeitos desenvolverem suas capacidades criativas, convivendo com a diferença, com as mudanças e com a possibilidade de rupturas, em um imaginário que comporta o outro, que comporta a espontaneidade, que comporta novas experimentações, a palavra livre e o pensamento questionador.

Neste ponto podemos notar que o trabalho permite uma saída política à luz da *ética da responsabilidade*, uma ética que nos permite saber o que temos a fazer e exprimir o que sabemos ou não fazer. Desse modo, para cada um de nós a identidade se refere às nossas consistências e à nossa relação com outros seres humanos.

Diante disso podemos refletir sobre nossas práticas, valores sociais e ideais de felicidade. Fica bem mais clara a

noção de que não vivemos mais do nosso trabalho, e sim, sobrevivemos dele! Considerando a extrema efemeridade e a derrocada da temporalidade, como poderemos ter projetos? Como poderemos construir nossa vida social?

A análise psicossociológica já nos possibilita postular que viver no imediato não favorece a construção de um projeto "verdadeiro", já que provoca o que pode ser denominado de explosão social, ou, para utilizar um termo proposto por Enriquez (1999, p. 67), um "*desfiliamento social*", logo que não estamos mais afiliados uns aos outro e, em certa medida, a visão coletiva desaparece, perde todo o valor. Quando isso acontece, sentimo-nos desconsiderados, inúteis e perdemos nosso referencial para sermos cidadãos. Habitamos, assim, uma *sociedade estranhada* (NAVARRO; PADILHA, 2007), que desenvolve, por sua lógica estrutural, barreiras sociais ao livre desenvolvimento das potencialidades humanas. Dessa forma, a autoestima se perde e o efeito mais imediato é o desenvolvimento de uma angústia generalizada.

Possíveis respostas a essa angústia já foram levantadas, no entanto acreditamos que ainda não são as mais adequadas, em função da degradação do humano e da fragmentação geral do *socius*. Como vimos, existe a possibilidade de se valorizar a personalidade enquanto proposta subjetiva central do modelo de *gestão estratégica*, quando se é mais agressivo, flexível ou mais decidido. Existe, também, uma maneira de tentar contornar toda essa dificuldade, orientando nossa sociedade a ter certo humor em relação a isso, ou então a se integrar, mesmo que à margem; ou podemos, ainda, desenvolver estratégias de defesa, isolando-nos e privando-nos da identidade coletiva, nos refugiando no álcool, outras drogas ou na criminalidade. Receamos, não obstante, que, caso se perpetue tal ideologia, nossa sociedade se fragmente de maneira que "cada um se torne uma gangue" e deflagre a luta geral de homens uns contra os outros – do que, por sinal, já temos fortes indícios.

Gaulejac (2007) se manifesta sobre a possibilidade de mudança ou "cura" da *doença da gestão* de uma forma bastante realista, porém não pessimista. Afirma que não há nem poção mágica nem cirurgia reparadora. As respostas, de acordo com o autor, estão mais para o lado da "homeopatia": "um remédio suave, com paciência e delicadeza, cuja eficácia não é comprovada de uma vez por todas e que exige grande implicação do próprio indivíduo para produzir efeitos" (p. 285). Articulado a essa ideia de transformação suave e participativa, podemos somar o pensamento de Habermas (1998). Este autor indica que somente a partir de uma consciência crítica em relação à sua vida, em relação à empresa e em relação à sociedade, o sujeito poderá perceber-se como indivíduo emancipado e ser reconhecido como tal. Acreditamos, portanto, que essa libertação só poderá ocorrer pela intermediação de uma razão discursiva, que levaria as pessoas, por meio da solidariedade e do diálogo, à verdade, à autenticidade e à justiça social.

Referências

ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

BAUMAN, Z. O mal-estar da pós-modernidade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

_____. Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadorias.

Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2008.

BIRMAN, J. Mal-estar na atualidade: a psicanálise e as novas formas de subjetivação. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

COUTINHO, M. C. Dialética da exclusão/inclusão em uma organização industrial. RAE-eletrônica, v. 5, n. 1, Art. 7, jan./jun. 2006.

DEBORD, G. A sociedade do espetáculo. Trad. Estela dos Santos Abreu. Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.

ENRIQUEZ, E. A organização em análise. Petrópolis: Vozes, 1997.

_____. Perda do trabalho, perda da identidade. Cad. Esc. Legisl. Belo Horizonte, 5(9): 53-73, jul./dez. 1999.

_____. Vida psíquica e organização. In: MOTTA, F.C.P.; FREITAS, M.S. (orgs.). Vida psíquica e organização. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000a.

_____. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. In: MOTTA, F.C.P.; FREITAS, M.S. (orgs.). Vida psíquica e organização. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000b.

FADUL, G. A. Globalização e identidade: o executivo no espelho. São Paulo: Arte & Ciência, 2004.

FREIRE-COSTA, J. Perspectiva da juventude na sociedade de mercado. In: NOVAES, R.; NABNUCHI, P. Juventude e Sociedade: trabalho, educação, cultura e participação. São Paulo: Ed. Fundação Perseu Abramo/Instituto Cidadania, 2004a.

_____. O vestígio e a aura: corpo e consumismo na moral do espetáculo. Rio de Janeiro: Garamond, 2004b

FREITAS, M. E. Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma? 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

FREUD, S. (1914). Sobre o narcisismo: uma introdução. Trad. Jayme Salomão. Rio de Janeiro: Imago, 1996. Vol. XIV.

_____. (1930 [1929]). O mal-estar na civilização. Trad. Jayme Salomão. Rio de Janeiro: Imago, 1996. Vol. XXI.

GAULEJAC, V. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

HABERMAS, J. O discurso filosófico da modernidade. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1998.

HARVEY, D. Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 2007.

LAPLANCHE, J.; PONTALIS, J. B. Vocabulário da psicanálise. 4a ed. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

LASCH, C. A cultura do narcisismo: a vida americana numa era de esperanças em declínio. Rio de Janeiro: Imago, 1983.

MOSCOVICI, F. Equipes dão certo: a multiplicação do talento humano. 5ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1999.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. Psicologia & Sociedade. Vol. 19, Edição Especial 1 – Trabalho e constituição do sujeito na contemporaneidade: p. 14-20, 2007.

PAGÈS, M; BONETTI, M; GAULEJAC, V; DESCENDRE, D. O poder das organizações. Trad. Maria Cecília Pereira Tavares, Sonia Simas Favatti. São Paulo: Atlas, 1987.

SENNETT, R. A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Trad. Marcos Santarrita. 5a ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

Recebido em 2014-01-20
Publicado em 2014-02-10