



COSTSA/PRAAd/Unesp

## **SUJEITO, TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS PSICOSSOCIAIS DA RUPTURA DESSA RELAÇÃO**

### **SUBJECT, WORK AND CONSEQUENCES PSYCHOSOCIAL BREAK THAT RELATIONSHIP**

Marita Pereira Penariol<sup>1</sup>

Francisco Hashimoto<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Psicóloga e mestranda em Psicologia pela Faculdade de Ciências e Letras de Assis, UNESP, Brasil.

<sup>2</sup> Professor doutor adjunto da graduação e pós-graduação da Faculdade de Ciências e Letras de Assis, UNESP, Brasil.

PENARIOL, M. P., HASHIMOTO, F. *Sujeito, trabalho e as consequências psicossociais da ruptura dessa relação*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 106-124, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

**Resumo:** Por meio deste artigo, pretendemos discutir a relação entre o sujeito e as organizações estratégicas. Especificamente, entendermos como se dá a ruptura dessa relação e suas consequências. É um estudo baseado na Psicossociologia, que considera o sujeito relacionado ao coletivo, ao institucional, aos processos inconscientes e sociais para a compreensão das relações de trabalho. Analisamos a relevância do trabalho para a produção de subjetividade, construção da identidade profissional, pessoal e social. Contudo, a ruptura desta relação não significa apenas a perda do emprego, mas de toda uma história construída, podendo implicar na perda da própria história do sujeito.

**Palavras-chave:** Psicossociologia; Organização Estratégica; Perda do Trabalho; Saúde Mental.

**Abstract:** Through this article, we understand how to establish the relationship between the subject and strategic organizations. Specifically, let us understand how is the breakdown of that relationship and its consequences. It's a study, based on Psychosociology, which considers the subject related to the collective, institutional, the unconscious and social processes for the understanding of labor relations. We have analyzed the relevance of the work to the production of subjectivity, construction of professional identity, personal and social. However, the breakdown of this relationship not only means the loss of jobs, but of a whole story built and may entail the loss of the history of the subject.

**Keywords:** Psychosociology; Strategic Organization; Job Loss; Mental Health.

**Resumen:** A través de este artículo, entendemos la forma de establecer la relación entre el sujeto y las organizaciones estratégicas. En concreto, la comprensión de cómo es la ruptura de esa relación y sus consecuencias. Es un estudio, basado en la Psicología, que considera al sujeto en relación con los procesos de los colectivos, institucionales, inconscientes y sociales para la comprensión de las relaciones

laborales. Hemos analizado la relevancia de lo trabajo para la producción de subjetividad, la construcción de la identidad profesional, personal y social. Sin embargo, la ruptura de esta relación no sólo significa la pérdida de puestos de trabajo, sino de toda una historia construida y puede conllevar la pérdida de la historia del sujeto .

**Palabras clave:** Psicología; Organización Estratégica; La Pérdida del Empleo; Salud Mental.

## **1 Transformações nos modos de produção e gestão do trabalho**

O mundo contemporâneo tem sido marcado pelo intenso desenvolvimento tecnológico, algo que interfere diretamente em nossas concepções de tempo e espaço. Neste sentido, as organizações sofreram alterações significativas no seu processo de produção e gestão.

Os modelos de produção fordista e taylorista tiveram seu início e consolidação durante o século XX, primordialmente na América do Norte, estendendo-se depois por outros países. O primeiro modelo determinava a produção em massa e série, enquanto o segundo estabelecia o controle do tempo e fluxo dos trabalhadores e divisão das tarefas. A implementação destes mecanismos de controle teve como consequência inevitável o domínio sobre a força de trabalho, e acarretou também no controle da vida do sujeito. As principais mudanças propostas por este modelo foram o parcelamento e a divisão das tarefas, reduzindo o tempo ocioso e aumentando, assim, a mais-valia extraída. Com o controle do operário, criou-se a linha de produção e o ritmo era ditado pelo chefe da empresa. Havia ainda a padronização dos produtos, poupando tempo e desperdício.

Todavia, já no final desse século, esse modelo apresentou indícios de esgotamento, em função da crise do capital, da Segunda Revolução Industrial, das concentrações financeiras, das revoluções tecnológicas e da

PENARIOL, M. P., HASHIMOTO, F. *Sujeito, trabalho e as consequências psicossociais da ruptura dessa relação*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 106-124, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

crise do petróleo, dentre outros acontecimentos concomitantes, tornando-se imprescindível o desenvolvimento de novas formas de gestão do trabalho.

A partir dessas crises, vimos a necessidade de criar uma alternativa a esse modelo anteriormente vigente. Desta maneira, surgiu o modelo toyotista, criado primeiramente no Japão. Em linhas gerais, este modelo primava pela produção de mercadorias em larga escala, através da serialização da produção, do trabalho coletivo e da fragmentação da produção que ocorriam em grandes complexos fabris. O modelo de gestão deste trabalho era de ordem vertical e hierárquica, isto é, o controle das decisões relativas à coordenação, aos objetivos da empresa e à divisão do trabalho eram realizados pelo dono ou presidente da organização.

De acordo com a filosofia toyotista, o objetivo maior era alcançarmos elevados padrões de qualidade sem que para isso se aumentasse os gastos, os desperdícios e o número de trabalhadores. Desta forma, para atingirmos esta meta, foi preciso alterar o modelo de produção e principalmente a gestão do trabalho. Para tanto, foram criados novos meios de organização do trabalho para se potencializar a extração da mais-valia relativa, almejando à diminuição dos custos da produção. Um dos mecanismos desenvolvidos foi o *just in time*, que previa a organização das máquinas no chão de fábrica para se estabelecer um novo fluxo de produção. Esta nova organização determinou que os trabalhadores deviam operar diversas máquinas, já que o surgimento de demandas variáveis exigiria uma reorganização constante das tarefas. Derivou desses arranjos, além da noção de que o consumo dita a produção, a redução dos quadros de funcionários nas empresas, a terceirização da produção e sua complexificação.

As transformações no modo de produção e nos processos de trabalho ocorreram no sentido de potencializar as forças produtivas, consumindo o capital em detrimento do trabalho. Em virtude destas modificações, principalmente no sistema produtivo, impulsionadas pelas crises do capital, o modo de gestão de trabalho também passou por expressivas mudanças, surgindo o que diversos autores denominaram de "organizações estratégicas" (PÀGES; BONETTI; GAULEJAC; DESCENDRE, 1993).

As organizações estratégicas ou hipermodernas destacaram-se por possuírem um sistema de mediações que permitia um novo olhar para as relações de trabalho, suscitando uma movimentação nos modos de gestão, a fim de preconizar estratégias de curto prazo e a flexibilização dos trabalhadores envolvidos no processo. Afinal, as modificações no âmbito histórico-político-social refletiam em mudanças inclusive na esfera organizacional.

Diante desse contexto, buscamos compreender a relação do sujeito com as organizações, especificamente as estratégicas, bem como a ruptura dessa ligação e as consequências para a saúde mental do trabalhador contemporâneo. Para isso, traçamos um percurso histórico e recuperamos as organizações tecnocratas para subsidiar a compreensão do momento de transição de um modo de gestão para outro.

## **2 Organizações tecnocratas**

As organizações de trabalho acompanharam as grandes mutações globais nas esferas políticas, econômicas, sociais e culturais, permanecendo em constante movimentação. Em geral, as empresas absorveram mais rapidamente estas modificações, comparando-se com a sociedade como um todo, em resposta às necessidades do sistema e ao poder de influência que as organizações exercem no meio onde estão inseridas.

Segundo Lévy, Nicolai, Enriquez e Dubost (1994), a noção de organização ao longo da história passou por diferentes interpretações, impossibilitando uma definição objetiva e positiva. Segundo o autor, o conceito de organização pode inferir duas representações. A primeira diz respeito ao conjunto de meios técnicos, materiais e humanos dispostos com o intuito de potencializar a eficácia da produção de uma instituição. A segunda refere-se ao sistema social, isto é, um conjunto de pessoas e de grupos os quais se associam para a resolução de problemas comuns que necessitam das relações de cooperação.

Historicamente, as organizações passaram por mudanças estruturais em função das consequências políticas, econômicas, sociais e culturais na década de 1960. Assim, as organizações denominadas tecnocráticas, como o próprio nome já remete, possuíam a figura principal de um técnico. Todo

o conhecimento era centrado em torno dos *experts*, aqueles que detinham o poder e o saber, ou seja, eram capazes de resolverem situações complexas e colocarem-se a frente dos problemas de modo a solucioná-los, em função de um método de previsão e simulação de conflitos. A autoridade e o poder estavam interligados e eram dinâmicos, pois a ascensão ou o declínio na hierarquia de poder eram fortemente relacionados às contribuições técnicas desenvolvidas pelos especialistas. Para tanto, preconizavam o planejamento a longo prazo com a finalidade de resolverem possíveis problemas, além de terem a crença na racionalidade ilimitada.

Diante dessas peculiaridades, vemos que as dificuldades passíveis de mensuração eram as mais interessantes, pois, no sistema tecnocrata, as questões mais relevantes eram aquelas de ordem técnica, não havendo espaço para ações e discussões no campo político, já que prevalecia a teoria lógico-matemática na tomada de decisões e todo o sistema era programado e controlado.

### **3 Organizações estratégicas**

Com as transformações político-econômica-social-cultural, vimos a urgência de repensar as estruturas e estratégias dessas organizações no sentido de ampliarmos e considerarmos aspectos também importantes para o desenvolvimento das empresas. Outro fator preponderante para tal mudança foi a influência do sucesso das empresas americanas e japonesas, que despertaram no continente europeu novas formas de se pensar as estruturas nas organizações.

Nesse cenário é que a Psicossociologia buscou trazer suas questões teóricas e metodológicas, tendo como fundamento a centralidade da atividade no desenvolvimento tanto do sujeito quanto da sociedade e da organização. A Psicossociologia trabalhava com a perspectiva de que por meio do trabalho se estabelecia uma relação dialética entre o sujeito com o outro, consigo mesmo e com o real, além de analisar as relações sujeito e sociedade, em situações nas quais as dimensões psíquicas e as sociais estavam estreitamente relacionadas.

Dentre outras razões, os consultores da Psicossociologia perceberam que respeitar a iniciativa individual e valorizar o dinamismo em grupo era

fundamental para o trabalho coletivo, discussão e reflexão de ideias, bem como o crescimento e o desenvolvimento de seus membros, e serviriam de estímulo aos sujeitos inovadores, isto é, era uma composição a qual preconizava a gestão participativa e o exercício do coletivo.

Com o advento de uma nova perspectiva, a psicossociologia de grupos e a sociologia das organizações contribuíram para a instauração de um olhar que tinha como foco os sistemas sociais e humanos nas organizações. Para tanto, essas instituições enfatizavam as tomadas de decisões, a verticalização da hierarquia, a participação no poder e o controle, os meios de socialização, os modos de funcionamento, as soluções de conflitos, sendo estas as principais preocupações dos gerentes, supervisores, analistas de gestão de pessoas e dos demais envolvidos neste cenário.

Esse novo paradigma instaurado nas organizações surgiu como uma referência na conjuntura organizacional, de modo a transformar o modelo de gestão, o qual prometia ao sujeito uma forma de contenção da solidão e uma ascensão ao sucesso.

Através desse panorama político, notamos que havia ainda outros aspectos relevantes para a movimentação do sistema social e humano, o campo afetivo. Logo, destacamos as paixões e os interesses que eram profundamente interligados ao sujeito.

Essa nova lógica a respeito das organizações versava sobre a existência dos sistemas cultural, simbólico e imaginário, cuja atuação era concomitante, ponderando "fantasmas, desejos individuais e coletivos, os mais subterrâneos como os mais operantes, e projetos voluntaristas" (ENRIQUEZ, 1997, p. 09).

Para atendermos às novas necessidades do mercado e a essas modificações nos âmbitos político, econômico, social e cultural é que surgiram as chamadas organizações estratégicas.

O que impera, portanto, são as organizações estratégicas. Tais empresas são caracterizadas por uma atuação globalizante, pautada nos moldes de multinacionais, intelectualização das tarefas, incentivo à ciência para o incremento das técnicas de produção, maior divisão técnica do trabalho, inovações constantes e a procura por trabalhadores com potencial

para criação, trabalhadores com iniciativa, capacidade de pressentir os conflitos potenciais e adotar medidas antecipatórias, prioridade pelo planejamento a curto prazo, execução de projetos, flexibilidade, a busca de conhecimento permanente e em áreas diversas, disposição para adaptação contínua e criação de sujeitos jogadores — aqueles que estão determinados a vencer, a ter sucesso, mesmo em situações mais complexas e adversas (ENRIQUEZ, 1997).

As organizações estratégicas ou hipermodernas contrastam-se com as organizações modernas pelo desenvolvimento dos processos de mediação, pelas relações entre sujeito e trabalho, produzindo um novo ambiente organizacional, com foco em estratégias de curto prazo, executabilidade de projetos e flexibilização.

Outro aspecto marcante é que nas empresas hipermodernas, o modo de gestão se estabelece de acordo com as coletividades humanas, pautadas em um gerenciamento aparentemente menos repressivo, comparando-se com organizações antecessoras, ao mesmo tempo em que submete os trabalhadores às determinações controversas. O poder gerencialista preocupa-se essencialmente em transformar a energia libidinal em força de trabalho, ao invés de apenas controlar os corpos. Neste sentido, a gestão estratégica mostra-se como um progresso frente ao caráter opressivo do sistema disciplinar. As principais mudanças são a ênfase em objetivos financeiros, a produção da adesão e a mobilização psíquica. Com relação a esta última, espera-se dos funcionários uma implicação de ordem subjetiva e afetiva. Assim, a repressão é suprida pela sedução, a imposição pela adesão e a obediência pelo reconhecimento (GAULEJAC, 2007).

De tal forma, o planejamento das organizações tecnocratas foi substituído pelas estratégias propostas por esse novo modelo estrutural pelo qual todos os funcionários devem ser capazes de elaborar estratégias frente às possíveis problemáticas. Todavia, para o recrutamento de trabalhadores com esse perfil também foi necessário criarmos novas técnicas e mecanismos de seleção de pessoal. Desenvolvermos dispositivos que operassem com a finalidade de ajustar a “personalidade” dos candidatos às expectativas da empresa: dinâmicas, testes, entrevistas, experimentações, análises situacionais e psicológicas que possibilite analisarmos quais os sujeitos recrutados possuem as melhores condições de adaptação frente ao comportamento esperado pela organização

(GAULEJAC, 2007). Deste modo, as organizações passaram a ser flexíveis e adaptáveis, considerando os investidores, os acionistas, os parceiros e os concorrentes, as oscilações do mercado e os demais envolvidos no processo.

No que concerne à produção do saber nessas organizações, há o privilégio para o campo das pesquisas aplicadas em detrimento das fundamentais, pois há amplo incentivo à ciência com o intuito de aprimorar as técnicas de produção. As áreas do conhecimento e os profissionais mais valorizados são aqueles que demonstram a operacionalidade desses estudos, e não apenas aqueles que diagnosticam os problemas sem apresentar mecanismos de resolutividade. Os trabalhadores estratégicos devem possuir conhecimento mais amplo em determinadas áreas e serem competentes na busca por informações nas mais diversas especialidades de interesse da empresa, já que se prioriza a busca por conhecimento e a inovação em ideias e conteúdos.

No tocante à hierarquia, as organizações estratégicas estruturam-se na tradição gerencial — são aquelas cuja gestão é participativa, ou seja, horizontalizada, aparentemente mais democrática em suas decisões, prezam pela iniciativa e favorecem a autonomia dos trabalhadores. Estas particularidades citadas operam para a organização obter uma maior adesão por parte dos empregados, bem como motivá-los a produzirem mais.

Outra característica importante dessa nova estrutura estratégica diz respeito à formação e aprimoramento dos gestores. Notamos um abandono de métodos psicossociológicos e sociológicos para essa formação e a substituição pelos chamados “estágios esportivos”. Nestes estágios esportivos, observamos a prática de atividades radicais, como por exemplo, o paraquedismo, escaladas, entre outras, com o desígnio da procura pela sobrevivência, aventura, superação de limites, busca de novas capacidades, tentativas forçadas para obrigar o sujeito a confiar no outro, enfatizando o coletivo, a união da equipe, ainda encorajar e incitar os participantes, permitir suas autonomias, já que este novo modelo propõe características semelhantes às descritas (ENRIQUEZ, 1999). Com a mesma intenção de primazia pela participação de um coletivo e espírito de equipe, vemos nas organizações modernas a clássica divisão de setores e departamentos com a substituição da nomenclatura para “equipe”, “time”, justamente para valorizar o grupo como um todo.

PENARIOL, M. P., HASHIMOTO, F. *Sujeito, trabalho e as consequências psicossociais da ruptura dessa relação*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 106-124, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

Nesse sentido, Gaulejac (2007) retrata que o ambiente moderno celebra o mérito pessoal, privilegiando os ganhadores em detrimento dos perdedores. Tal fato é evidenciado no conceito de carreira, pois segundo Pagès et al. (1993), esta é o elemento central na relação entre o sujeito e a organização. Privilegiam-se o sucesso e as ambições, o aumento da produtividade, dentre outros modos. O ambiente torna-se um lugar de tensão constante, carga excessiva de trabalho, competição, mas também onde há a perspectiva de satisfação de desejos e a realização de sonhos.

Para o sujeito, a organização é vista como um espaço onde há a possibilidade dele abstrair suas angústias e os fracassos de não reconhecimento e canalizar sonhos e ideais de onipotência. De acordo com a empresa, trata-se primeiramente de transformar a energia individual em força de trabalho.

Porém, quando o sujeito atinge uma idade em que há certo declínio desses valores cultuados pelas organizações, observamos uma sensação de estagnação e incapacidade de avançar na corrida em busca da ambição, sentimentos de vazio, fraqueza, angústia, impotência, medo de não suportar a pressão frente a tais exigências.

A partir desse panorama geral a respeito das organizações tecnocratas e, mais detalhadamente, das estratégicas, bem como suas especificidades, discursaremos sobre essa questão da organização, no sentido de tratarmos a relação do sujeito com o próprio trabalho e as distintas maneiras dele relacionar-se com a empresa. Assim, teremos uma melhor compreensão sobre esse espaço que ao mesmo tempo é visto como um local de tensão, conflito e ameaça, e também é tido como um meio de concretização de sonhos, satisfações pessoais e profissionais, efetivação de conhecimento, consumação de aprendizagem, entre outras expectativas criadas nesse imaginário acerca do mundo do trabalho.

#### **4 Relação sujeito-organização**

A organização estratégica possui uma peculiaridade imprescindível para o entendimento da relação entre o sujeito e a empresa — um método para “capturar” seus funcionários de acordo com uma lógica a qual trata a

PENARIOL, M. P., HASHIMOTO, F. *Sujeito, trabalho e as consequências psicossociais da ruptura dessa relação*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 106-124, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

organização de modo que ela tenha vida e transforma os trabalhadores em objetos de seu próprio negócio. Para sustentar essa lógica diante das complexidades do sistema, utilizam-se mecanismos de mediações que possibilitam o domínio sobre a “autonomia” de seus filiados. A relação entre o homem e o modelo de produção faz com que o sujeito se conecte a organização de diferentes formas. Pagès et al. (1993) mencionam que o sujeito liga-se à organização tanto por vantagens econômicas, ideológicas, laços materiais e morais quanto por laços psicológicos, pois ocorre uma estreita relação entre a organização e o inconsciente do sujeito.

A tentativa de capturar a subjetividade humana via estímulos salariais, incentivos psicológicos, falsa participação, propagandas mercadológicas não é de hoje. Desde a conhecida “Experiência de *Hawthorne*” – realizada BA Western Electric em Chicago, na América do Norte, nos anos de 1927 a 1932, em uma linha de montagem de peças de telefones – que a teoria da administração ressalta a importância da motivação psicológica para a construção da lealdade dos trabalhadores para com a empresa (SILVA, 2011, p. 51).

Economicamente, há as políticas de ofertas de altos salários, bonificações, gratificações e a perspectiva de ascensão na carreira ou ainda à estabilidade profissional e econômica.

Com relação à ideologia de gestão, propaga-se a ideia de cooperação entre os trabalhadores e de que os benefícios são em prol dos “colaboradores”. Na maioria das vezes essa cooperação ocasiona uma competição por salários, disputa por cargos e tais benesses favorecem a produção e a lucratividade. Também existe uma estreita relação com o Estado, com o intuito de integrar as escolas e universidades, tornando um ambiente de produção de conceitos e valores.

As mediações de ordem psicológica atuam no nível inconsciente do sujeito. Para isso, Pagès et al. (1993) apresentam três momentos pelos quais o sistema psicológico inconsciente do sujeito perpassa — estes, descritos a seguir.

O primeiro deles diz respeito ao período em que o sujeito encontra-se em isolamento frente às políticas da organização, pois estas se baseiam na individualização dos problemas, ou seja, o sujeito possui um sentimento de

fraqueza, angústia de destruição e impulsos agressivos. Portanto, percebe a organização como uma ameaça frente a suas expectativas de satisfações.

Já no segundo momento, o sujeito protege-se dessa ameaça e angústia, criando uma organização no seu imaginário, isto é, há uma projeção em relação ao agressor e o resultado dessa projeção é a angústia reprimida. "O indivíduo constrói uma imagem de Ego grandioso, seu ideal de Ego, que encobre a imagem de Ego pequeno e fraco e que se identifica com a organização [...] Constrói-se, assim, uma organização imaginária que engloba as características da organização real com as quais o indivíduo se identificou" (PAGÈS et al., 1993, p. 151). Segundo Freud (1996b), a identificação é a mais remota expressão de um laço social com outra pessoa, desempenhando importante papel na elaboração do Complexo de Édipo. "A identificação, na verdade, é ambivalente desde seu início; pode tornar-se a expressão de ternura com tanta facilidade quanto um desejo de afastamento de alguém" (FREUD, 1996b, p. 115).

Por último, a organização imaginária invade parte do sujeito, de modo que este se torna a própria organização, evidenciando o processo de introjeção. Gaulejac (2007) também aborda sobre os mecanismos de projeção e introjeção (Gaulejac, 2007, p. 217):

O empregado projeta sobre a empresa seu próprio ideal de onipotência e de excelência e, ao mesmo tempo, introjeta o ideal de expansão e de conquista, proposto pela empresa. Ele acredita que esta irá poder satisfazer seus próprios fantasmas, particularmente a megalomania de ser o mais forte, o maior, o mais poderoso. Mas, o exercício de poder tem seu reverso: a angústia pela perda do objeto.

Fica evidente que o sistema psicológico inconsciente descrito acima apresenta uma fonte paradoxal, pois ao passo que a organização é vivenciada como um local que detém força e poder, contribuindo para a projeção de sonhos individuais de onipotência, ou seja, uma máquina geradora de prazer, a mesma é vista como um lugar onde suscita também a angústia.

As satisfações oferecidas aos sujeitos vão desde trabalho, salário, carreira, promoções, bonificações, viagens, dentre outras. Desta forma, a organização apresenta-se como uma grande máquina de prazer a qual

propiciará mecanismos com o intuito de atender às expectativas criadas no imaginário do sujeito. Porém, tais prazeres são baseados no sadomasoquismo, ou seja, são exclusivos de excitação, dirigidos ao sujeito isolado, reforçado por um ideal de sucesso, de conquista e acompanhado por um sistema de sanções que proíbem ter o prazer de outro modo (Pagès et al., 1993).

Por outro lado, as exigências por parte dessas organizações são excessivas, tais como metas abusivas, carga de trabalho intensa, produtividade, rentabilidade etc., implicando o risco do fracasso e da organização pautada no controle sobre os trabalhadores.

Logo, verificamos que há uma contradição no que diz respeito às organizações, pois ora são tidas como máquinas de prazer e fonte de satisfações, ora instrumento de angústia: “ciclo auto-reprodutor em que a angústia alimenta a procura de um prazer agressivo motor gerador de angústia” (Pagès et al., 1993, p. 163). Segundo Enriquez (1997), estas ofertas aos trabalhadores são apenas de ordem figurativa, pois nunca na história do Capitalismo vimos o sujeito tão atrelado e capturado às relações contraditórias das organizações.

Vale, ainda, ressaltarmos que nas empresas denominadas fordistas clássicas, a dominação exercida pela organização era representada na figura do chefe cujo caráter era paternal, segundo a teoria psicanalítica. Contudo, nas organizações estratégicas ou hipermodernas, essa dominação é associada à figura materna, atuando mais na oferta e retirada de amor, do que na coerção, interdição e castração — características estas das empresas modernas. Conforme Pagès et al. (1993, p.36),

o indivíduo tende a assumir a organização, sua ideologia e suas regras, o trabalho que ela lhe propicia e a reproduz, assim, da maneira mais segura e ao mesmo tempo mais suave e mais adaptada do que se fosse o objeto de uma restrição (coerção) direta.

## **5 Organização: produtora de identidade pessoal e social**

As estruturas estratégicas das organizações capitalistas de produção de bens também exercem o papel de socialização entre os sujeitos da

organização com a sociedade, além de desempenhar grande influência no que diz respeito à formação de identidade pessoal e social na vida do sujeito inserido no contexto de trabalho.

A questão identitária vincula-se às representações que o sujeito tem de si, e estas representações constroem-se através das relações que temos com os demais ao nosso redor. É neste universo de relações que se associam os meios de trabalho e as organizações como espaços estruturantes, os quais contribuem fortemente no processo de construção identitária.

O trabalhador, ao passo em que se beneficia da atividade do trabalho para reconhecimento e satisfação de seus ideais e necessidades pessoais, constrói sua própria identidade e sua saúde mental. Porém, quando esse prestígio lhe é extraído, vemos o risco da desestabilização desta identidade estabelecida.

Portanto, o trabalho é um meio que propicia a produção de uma identidade pessoal e social. A primeira diz respeito à imagem que o sujeito possui de si. Já a segunda, refere-se ao significado que o sujeito atribui a si por pertencer a um grupo. Desta forma, o grupo colabora para a redução da incerteza subjetiva, assegurando-lhe um “lugar de pertencimento e uma representação valorizada” (BENDASSOLLI, 2009, p. 55). No entanto, a ruptura da relação sujeito-organização atinge diretamente o primeiro, podendo propiciar a perda dessa identidade pessoal, social e até mesmo a perda do próprio trabalho (ENRIQUEZ, 1997).

É esse sujeito que buscamos compreender dentro dessas organizações estratégicas, considerando os mecanismos de inserção e ruptura. Desta forma, analisamos as relações do sujeito com o social nas suas dimensões emocionais, subjetivas e inconscientes e o psiquismo, modelado pela cultura, língua e pela sociedade. Consideramos, por fim, o sujeito e a sua historicidade, bem como as capacidades e resistências que levam os sujeitos e os grupos a produzirem a sua história, a procurarem transformar o mundo e ainda, provocarem mudanças em si mesmos (GAULEJAC, 2007).

## **6 Trabalho e a perda do trabalho**

PENARIOL, M. P., HASHIMOTO, F. *Sujeito, trabalho e as consequências psicossociais da ruptura dessa relação*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 106-124, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

A importância atribuída à atividade laboral na sociedade ocidental confere ao trabalhador um papel central na representatividade social. A inserção no mundo concreto do trabalho proporciona um valor social, reproduzindo o imaginário coletivo de valorização moral ao ser trabalhador (JACQUES, 1996). O modelo de produção capitalista e o contexto sócio histórico refletem nos tempos atuais o valor positivo e de produção que compete ao trabalho.

Em "O Mal Estar na Civilização", Freud (1996a) aponta para a importância do trabalho na vida das pessoas — o apresenta como um elemento relevante de fonte de satisfação e um dispositivo o qual proporciona a possibilidade de transferir conteúdos libidinais, agressivos ou eróticos. Assim, o trabalho é visto como um elemento que permite a canalização destas energias, ou seja, o estabelecimento do equilíbrio psíquico do sujeito, corroborando para uma organização interna e externa.

Dessa forma, o trabalho é caracterizado como uma prática que envolve questões físicas, psíquicas e sociais. A partir disso, vemos o labor como uma atividade mediadora entre o inconsciente do sujeito e o campo social, ou seja, entre o singular e o coletivo. Logo, é um espaço de construção de identidade e historicização do sujeito (ANTUNES, 2000; ARENDT, 2007; ENRIQUEZ, 1999).

Os valores conferidos ao labor são infinitos. Pretendemos destacar estes sentidos para entendermos as possíveis consequências quando há a perda do trabalho propriamente dita. Para isto, seguem algumas possibilidades de significações dadas pelos sujeitos à atividade laboral: fonte de sustento, realização e satisfação pessoal e profissional, formação de vínculos e laços sociais, sentir como parte integrante de um grupo ou até mesmo da sociedade, ocupação, estruturação da identidade e produção de subjetividade.

É possível notarmos diante dessas atribuições que a concepção do trabalho também se associa a interesses econômicos, ideológicos e políticos, servindo como instrumento de justificação das relações de poder (BORGES, 1999). Tendo em vista que o trabalho é um meio de inserção profissional, social e pessoal que contribui para a produção de subjetividade, o desligamento do sujeito em relação à organização não

significa apenas a perda do emprego, mas de toda uma história construída nesse ambiente. Como mostra Gaulejac (2007, p. 201):

[...] não é apenas um emprego que se perde, para eventualmente encontrar um outro, mas toda uma vida que é quebrada: sentimento de desvalorização de si, ruptura das redes de solidariedade, perda dos elementos constitutivos da identidade profissional, culpabilidade, vergonha, fechamento sobre si, ruptura da comunidade de trabalho que apoiava a existência.

Há autores ainda que retratam essa temática e abordam outros agravos referentes ao término da atividade laboral como, por exemplo, a aposentadoria. Santos (1990) apresenta a questão da aposentadoria como uma perda da função profissional, corporal (aspecto físico e tendência às doenças) e psicológico (ausência de perspectiva). Ainda nesta linha, Dominique Lhuilier (2006, p. 38) traz à tona a experiência do desemprego e relata sobre dificuldade do desempregado em lidar com a situação e as prováveis decorrências.

Um desemprego é vivido de maneira especialmente dolorosa na medida em que nele se efetua “uma espécie de regressão social, o desempregado passando da posição de trabalhador a posição de assistido social: quase sempre ele está sujeito a uma série de fracassos, de recusas, de frustrações e corre o risco de, tendo experimentado o desemprego, não poder mais sair dele”.

As consequências causadas por essa perda variam já que cada sujeito confere uma significação ao trabalho e possui um modo de se relacionar com este. Por significado do trabalho, aqui, entendemos uma construção psicológica multidimensional e dinâmica, constituída pela interação entre aspectos pessoais, ambientais, sociais e também as mudanças no sujeito. Todavia, na maioria das vezes, os efeitos são muito intensos, em função da importância atribuída ao trabalho e à centralidade que este ocupa, principalmente, na sociedade ocidental, sendo considerado como um dos elementos constitutivos do homem.

O rompimento da relação entre sujeito e a organização, bem como as consequentes perdas advindas desta ruptura, representam para o sujeito uma sensação de morte e desaparecimento, perda da atividade laboral e do convívio social. Para tanto, Florence Morel-Jayle (2000) faz uma relação

entre o luto e a perda do emprego, ou seja, faz-se necessária a elaboração psíquica de modo que haja uma desidentificação e desidealização do sujeito frente à organização. Quando essa ruptura é repentina, ela é vivenciada como uma situação de fracasso e impotência, além do sentimento de culpa por parte do sujeito.

Portanto, notamos a íntima ligação entre o homem e o trabalho. Contudo, quando esta relação é rompida, não é apenas um trabalho e um emprego que são perdidos, mas toda uma história construída naquele local, amigos de convívio profissional e social, dentre outras diversas atribuições.

## **7 À guisa de conclusão**

As transformações nos modelos de produção no início e final do século XX influenciaram o próprio sistema produtivo, a educação, as relações e, inclusive, os modos de gestão das organizações. A mudança na concepção de tempo e espaço e o intenso desenvolvimento com a revolução tecnológica também foram fatores contribuintes neste processo. Foi a partir destas alterações que surgiram as chamadas organizações estratégicas. Tais empresas são caracterizadas por sua atuação globalizante, pautadas nos moldes de multinacionais. Tendo em vista este panorama, constatamos a relevância do trabalho na sociedade ocidental, sendo este elemento central na representatividade social. Outro significado atribuído ao labor é a contribuição para a produção de subjetividade, por se tratar de um ambiente onde possibilita a construção de uma identidade pessoal e social. Também, verificamos uma intensa identificação entre o sujeito e a organização estratégica. Esta ligação entre homem e trabalho ocorre em função dos diferentes laços estabelecidos, sendo estes materiais, sociais, econômicos, ideológicos e psicológicos. Com relação aos laços psicológicos, destacamos os mecanismos de identificação, projeção e introjeção os quais o sujeito perpassa. Contudo, a partir desta estreita conexão entre sujeito e organização, constatamos que a ruptura desta relação pode significar não somente a perda do trabalho, mas a perda da própria história do sujeito.

## **Referências**

PENARIOL, M. P., HASHIMOTO, F. *Sujeito, trabalho e as consequências psicossociais da ruptura dessa relação*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 106-124, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

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

ARENDT, H. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BENDASSOLLI, P. F. **Psicologia e trabalho**: apropriações e significados. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BORGES, L. O. As Concepções do Trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. **Estud. Psicol.**, Natal, v.3, n.3, p. 81-107, 1999.

ENRIQUEZ, E. **O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 37, n. 1, p. 18-29, 1997.

\_\_\_\_\_. **Perda do trabalho, perda da identidade**. Cad. Esc. Legis. Belo Horizonte, v. 5, n. 9, p. 53-73, jul./dez. 1999.

FREUD, S. **O Futuro de uma ilusão, o Mal-Estar na civilização e outros trabalhos**. Trad. Jayme Salomão. Rio de Janeiro: Imago, 1996a. Vol. XXI. (Texto originalmente publicado em 1927).

\_\_\_\_\_. **Psicologia de grupo e a análise do ego**. Trad. Jayme Salomão. Rio de Janeiro: Imago, 1996b. Vol. XVIII. (Texto originalmente publicado em 1921).

GAULEJAC, V. **Gestão Como Doença Social**. Ideologia, Poder Gerencialista e Fragmentação Social. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.

JACQUES, M. G. C. Identidade e trabalho: Uma articulação indispensável. In: A. T., J. E. B. A.; W. C. (Ed.). **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo, SP: Cooperativa de Autores Associados, 1996.

LEVY, A.; NICOLAÏ, A.; ENRIQUEZ, E.; DUBOST, J. **Psicossociologia**: análise social e intervenção. Petrópolis: Vozes, 1994.

LHUILIER, D. In: BARUS-MICHEL, J.; ENRIQUEZ, E.; LÉVY, A. **Dicionário de psicossociologia**. Lisboa: Climepsi, 2006.

MOREL-JAYLE, F. **Gestion psychique Du chômage**: le deuil d'une relation exclusive au travail. Tese de Psicologia, Universidade Lumière-Lyon 2, 2000.

PAGÈS, M.; BONETTI, M.; GAULEJAC, V. DESCENDRE, D. **O Poder das Organizações**, São Paulo: Atlas, 1993.

SANTOS, M. F. S. **Identidade e aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

PENARIOL, M. P., HASHIMOTO, F. *Sujeito, trabalho e as consequências psicossociais da ruptura dessa relação*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 106-124, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

SILVA, F. L. G. Gestão da subjetividade e novas formas de trabalho: velhos dilemas e novos desafios. In: BENINI, E. et al. (Org.). **Gestão pública e trabalho associado: fundamentos e perspectivas**. São Paulo: Outras Expressões, 2011, p. 47-70.

Artigo apresentado em: 09/11/2016

Aprovado em: 12/01/2017

Versão final apresentada em: 16/01/2017

PENARIOL, M. P., HASHIMOTO, F. *Sujeito, trabalho e as consequências psicossociais da ruptura dessa relação*. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 106-124, abr./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>