

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP
Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão (COGEAE)
Especialização em Semiótica Psicanalítica – Clínica da Cultura

Psicanálise e Linguagem na Cultura Organizacional

Thatiana Cappellano
São Paulo
2014

Agradecimentos

Uma folha de papel em branco me causa extrema angústia. Sinto-me, sempre, impelida a preenchê-la, no exato momento em que coloco meus olhos sobre ela. Não seria diferente nesse minuto, às 04h12 da manhã de uma madrugada fria de Julho, quando encerro a redação dessa monografia.

Assim, me sinto dragada a escrever aqui meus agradecimentos, respeitando da forma mais fiel possível meus sentimentos. Longe da formalidade de um trabalho acadêmico (deixo isso para as páginas que se seguem), gostaria de dizer obrigada aos que me apoiam – conscientes disso ou não – neste percurso de busca por um sentido maior para vida. Um processo que teve início há seis anos e que, pouco a pouco, foi (me) transformando à maneira como eu entendo algumas coisas.

Obrigada, Simone Bambini, por ter sido uma mestra exemplar, por me escolher para ser sua parceira de trabalho e pela zelosa amiga que você é. Obrigada por me apoiar, por me acolher, pelos almoços em companhia da sua família, por me dar a oportunidade de uma carreira acadêmica e pela almofadinha aromática para relaxar meus pensamentos.

Obrigada, Viviane Mansi e Bruno Carramelha, por todas as reflexões profissionais, pelos debates, pela troca, pelos dados, pelas indicações de leitura, por validar e questionar meu olhar e, assim, me ajudar a ir mais longe. Obrigada por estarmos, juntos, nessa empreitada tão digna de promover uma efetiva evolução da nossa profissão.

Obrigada, Tiago Marcelus, por todas as idas e vindas para as aulas, pelas anotações, por suportar minhas eternas e infundáveis reflexões, por me ajudar a encontrar a referência bibliográfica, por cuidar dos meus bichanos quando precisei me ausentar para escrever esse trabalho. Obrigada por ser meu irmão, pelo respeito, por trabalhar comigo. Obrigada, obrigada e obrigada.

Obrigada, Jéssica Caridá, por nunca ter saído do meu lado, mesmo quando eu me ausentei de nossa amizade. Obrigada pela admiração – que é recíproca –, por todos os anos de amizade e por encher minha vida com sua existência que é única e preciosa.

Obrigada, Luis Ovando e Claudius Aguiar, da Supera Comunicação, por uma parceria profissional baseada em respeito e integridade. Tenho enorme admiração por vocês, como pessoas e como profissionais.

Obrigada, aos professores que fizeram diferença nesse processo de conhecimento e (des)entendimento do mundo: Fani Hisgail, Oscar Cesarotto, Paul Kardous e Clóvis Pereira.

Obrigada, ao professor que escolhi para ser meu guia nessa empreitada, desde a primeira vez em que pude assistir à sua aula. Claudio Montoto, eu jamais vou conseguir te retribuir por ter desempenhado tão bem o seu papel de mestre e, assim, ter despertado em mim a dor da lucidez. Obrigada por sempre ter acolhido minhas angústias, obrigada pelo Pavarotti e pela muda de Boldo que alivia a minha enxaqueca.

Obrigada, pai, por ter me aceitado como filha mesmo depois de dez anos de separação forçada.

Obrigada, à mulher mais incrível que conheço, Dona Nely, minha amada e peculiar avó.

Obrigada, Thais, que para além do possível papel coadjuvante de tia, é a irmã que não tive. Obrigada por sempre abrir sua casa para me receber e por ter me dado o melhor tio do mundo.

Por fim, obrigada ao homem que escolhi para ser meu parceiro de vida, mesmo com todas as dificuldades que enfrentamos e as dores advindas disso. Se iremos realizar nossos sonhos em uma vida plena e longa, um ao lado do outro, eu não sei. Somente posso dizer que te amo, mesmo com as diferenças, porque eu acredito no seu bom coração, Maurício.

“Quanto mais falível o mamífero, mais verdadeiro o exemplo”.

(Christopher Hitchens)

Resumo

Refletir sobre a maneira pela qual o Sujeito do contemporâneo se entrega ao trabalho, no limite do inumano, é o objetivo desta monografia. Para tal, é necessária a busca por compreender a íntima conexão do Sujeito com a empresa, e desta com a sociedade de hoje. Essa relação triádica é indissolúvel, já que a constituição do Sujeito e da Cultura se dá sobre as mesmas regras. São essas últimas, as leis, que mediam os laços sociais – sendo o de maior relevância para do homem pós-moderno aquele que se estabelece com a única fonte segura de identificação: a empresa. Como as corporações alcançaram o posto de principais agentes reguladores da vida (social e profissional) e como se posiciona o Sujeito perante esse Outro, é uma pergunta que invoca muitos saberes – sendo o principal, a Clínica da Cultura.

Abstract

The aim of this monograph is to reflect upon the manner in which the contemporary Subject surrenders to work within the limits of the inhuman. To this end, it is required to understand the intimate connection between the Subject and the company, and with today's society too. This triadic relationship is indissoluble, because the constitution of the Subject and Culture takes on the same rules. And it is the latter, the laws, which mediate social bonds - being the most relevant to the postmodern man who associates himself with the only reliable source of identification: the company. As corporations have reached the rank of major regulators of life (social and professional) and how to position the Subject in face of this Other, is a question that calls many knowledge. As such the most important one is the Clinic of Culture.

Sumário

Introdução	09
1. Reflexões acerca do mundo contemporâneo e o mercado de trabalho	14
1.1. Contextualização: da modernidade à pós-modernidade	16
1.1.1. Aspectos gerais da pós-modernidade e a queda do Estado-Nação	19
1.1.2. O Sujeito do pós-moderno	26
1.1.2.1. Noções básicas de constituição do Sujeito	27
1.1.2.2. Panorama geral do Sujeito no contemporâneo	37
1.2. Ascensão do “Estado-Corporação” e a identificação do Sujeito	40
1.3. Características do emprego na pós-modernidade	42
1.3.1. Globalização	42
1.3.2. Espaço e Tempo	45
1.3.3. Tecnologia digital e novas mídias	49
1.3.4. As gerações e a mulher no mercado de trabalho	52
1.3.5. Ética	55
2. Da Cultura dos homens para a Cultura das Corporações	59
2.1. Cultura: Conceitos e delimitações gerais	60
2.1.1. Do determinismo para além das fronteiras	62
2.1.2. O Mal-estar na Civilização	65
2.2. Cultura, Sujeito e Linguagem	69
2.2.1. A Língua, a Linguagem e o Signo	70
2.2.2. A Linguagem como elemento fundador da Cultura	72
2.2.3. O Sujeito do inconsciente e seu nascimento em uma Cultura	73
2.3. Cultura Organizacional	76
2.3.1. Delimitações e principais escolas	78
2.3.2. Características gerais	82
2.4. Cultura Organizacional: a Fala e o Falo da Corporação	86

3. O Sujeito “na” e “da” Cultura Organizacional _____	90
3.1. Grupos sociais: estrutura e laço _____	92
3.2. O sujeito na Cultura Organizacional: Amor e pertencimento _____	101
3.3. O sujeito da Cultura Organizacional: Agressividade e reconhecimento _____	104
Conclusão _____	107
Referências bibliográficas _____	110

Introdução

O objeto de estudo desta monografia – a saber, a relação do empregado com seu emprego – parte de uma angústia pessoal, oriunda da observação empírica da vida profissional contemporânea. Não raro, é possível verificar reclamações e críticas por parte dos indivíduos que compõem a massa da população economicamente ativa. Há uma clara e audível insatisfação quanto ao mercado de trabalho, às relações nele estabelecidas, às políticas de gestão de pessoas, os planejamentos de negócios, os processos produtivos, às lideranças arcaicas, à promoção almejada, aos benefícios insuficientes, à remuneração insatisfatória... As queixas chegam até à última etapa desta história: a demissão. Parece não existir um só indivíduo que esteja satisfeito com seu emprego.

O trabalho ocupa grande parte do tempo das pessoas (ou seria correto dizer: da vida?). Numa sociedade em que o ócio manifesto é tido como um traço social negativo, a atividade produtiva (de qualquer tipo) torna-se a antítese do Pecado Capital da preguiça. E por que não se pode estar fora da lógica produtiva, nem por um instante? Ora, porque a modernidade veio banhada pela falácia da igualdade soberana e do direito inato ao sucesso e, conseqüentemente, à felicidade. Ela, enquanto Cultura, sinaliza que basta querer para se conquistar um lugar ao sol. Assim, não há mais espaço e tempo para infelicidade, para o sofrer, para a falta: “levanta, se mexe e vai ser feliz!”, grita a Cultura, “e, de preferência, sem dar trabalho a mais ninguém, vai de forma independente e pelas próprias pernas. E não reclama, só não cresce na vida quem não quer!”.

Assim, o trabalho engendrou-se na vida do indivíduo de tal maneira que é impossível removê-lo. Mas a questão é: ele, também, é causador de enorme sofrimento, sendo que, aqui, não está se falando do pesar daqueles que permanecem excluídos do mercado. Não. Sofre quem está fora, mas sangra quem está dentro. Isto, pois, esses que trabalham, vivem sobre a eterna ameaça de serem jogados para o lado de fora – e, assim, tornarem-se excluídos.

“O sofrimento individual nada mais é do que o efeito de uma exclusão comandada por um discurso que se apropria da causa do desejo, o qual, ao fazê-lo, impõe-se como norma, seja ele religioso, político ou econômico, disciplinando e adequando o corpo, fazendo funcionar um verdadeiro estado de exceção” (Dias, Maria das Graças Leite Villela. Identificação e enlaçamento social, p 10)

O Sujeito se sangra, mas permanece lá – no lugar daquele que é instrumento do discurso deste Outro, que é o mercado.

Pensar de forma rasa sobre essa questão pode levar a uma conclusão simplista e precipitada, que aponta, tão somente, para a necessidade financeira ou o desejo por consumo. Claro, não é possível eliminar por completo tais fatores da equação. Eles abarcam parte da verdade – mas não toda ela.

Considerem-se duas pesquisas¹, ambas sobre o mesmo tema. Tomando por premissa que o bem-estar humano possui duas vertentes, sendo a primeira objetiva (passível de ser constatada e, por isso, medida por índices relacionados com a renda per capita, a escolaridade, segurança, nutrição etc), e a segunda da ordem subjetiva (relacionada à experiência particular de cada Sujeito e sua noção própria sobre o que significa ser feliz), tais estudos buscaram identificar se há uma relação direta e proporcional entre elas. Os resultados indicam que (GIANETTI, p.64) *“o crescimento (econômico) compra felicidade nos países extremamente pobres, mas a partir do momento em que uma nação atinge determinado patamar de renda (cerca de US\$ 10 mil anuais per capita) acréscimos adicionais de renda não mais de traduzem em ganhos de bem-estar subjetivo”*. Ou seja, a relação entre felicidade objetiva e subjetiva não é diretamente proporcional, quando os ganhos médios estão acima de R\$ 1.856,66² mensais. A proporcionalidade entre os dois parâmetros só ganha contornos diretos quando o valor anual atinge patamares acima de US\$ 80 mil per capita (algo equivalente a R\$ 14.853,33 mensais).

Ora, a pergunta que fica é: se o fator financeiro não interfere na sensação de felicidade subjetiva (ao menos para a enorme maioria dos trabalhadores, que estão

¹ Os dois referidos estudos são: *Diener et a. Subjective well-being. Psychological Bulletin 125 (1999)*, p. 288; e *Frey e Stutzer: Happiness and Economics. Princeton, 2002*, p. 09; ambos analisados em: *Gianetti, Eduardo. Felicidade: diálogos sobre o bem-estar na civilização*, p. 59 - 69.

² Utilizada, para esse cálculo, a taxa de conversão do dólar equivalente a R\$ 2,2288, registrada no dia 25 Jul. 14.

entre os valores acima apontados) porque se entregar com tamanho afinco ao trabalho?

Uma possibilidade viável de resposta diz respeito ao encontro entre o corpo e o real do mundo. Este momento de união entre o que se é (o corpo enquanto imagem da completude do ser) e o lugar aonde se vive, somente se concretiza na experiência do trabalhar – já que é nela que se coloca à prova a própria subjetividade. Assim, trabalhar não é uma atividade que deve ser reduzida meramente à concepção objetiva da produção.

“(...) trabalhar constitui, para a subjetividade, uma provação que a transforma. Trabalhar não é somente produzir, é também, transformar-se a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, e até mesmo se realizar (Dejours, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação, p. 30)

Se esta questão esbarra, portanto, no subjetivo é preciso recorrer à psicanálise para entendê-la mais profundamente. É sabido que nessa ciência aquilo que ocupa o lugar central na constituição do Sujeito é a sexualidade e não o trabalho enquanto tal. Então, de alguma forma o trabalho entra na vida do indivíduo por um viés sexual (o que não quer dizer erótico e sim relacionado à lógica do desejo).

Desta maneira, fazer um paralelo entre a teoria psicanalítica (de Freud e Lacan) com o “trabalho”, permite compreender, talvez, de que maneira o emprego (ou seria correto dizer, o “empregar-se”?) torna-se o ponto central da vivência do Sujeito.

“O trabalho não é apenas uma atividade; ele é, também, uma forma de relação social, o que significa que ele se desdobra em um mundo humano caracterizado por relações de desigualdade, de poder e de dominação. Trabalhar é engajar sua subjetividade num mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo (...). Trabalhar é, também, fazer a experiência da resistência do mundo social; e, mais precisamente, das relações sociais, no que se refere ao desenvolvimento da inteligência e da subjetividade. O real do trabalho, não é somente o real do mundo objetivo; ele é, também, o real do mundo social”. (Dejours, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação, p. 31).

O olhar, portanto, deve recair sobre três dimensões: o Sujeito (enquanto empregado); o grupo a que ele pertence como tal (ou seja, a Cultura Organizacional) e o social (mais precisamente, a Cultura do contemporâneo).

Por que refletir sobre essas três dimensões? São dois os motivos.

Primeiro, pois, na obra freudiana intitulada “Psicologia das massas e análise do eu” (1921) o psicanalista sugere que a cultura e o sujeito seguem às mesmas leis e são produzidos por mecanismos idênticos. O que significa que não há como entender o social se não for através dos mecanismos de subjetivação – e vice-versa. Segundo, porque as grandes corporações (representantes do mercado e, portanto, do emprego) ocupam o lugar daquilo que Lacan chamou de Outro – o lugar aonde está o significante do desejo – uma vez que não restam mais discursos estruturados e coesos o bastante que possam cooptar os Sujeitos.

“Quanto mais as referências culturais e religiosas, tradicionais, se quebram, mais os indivíduos e grupos se mostram receptivos a acatar mensagens e líderes que lhes possam oferecer uma resposta que lhes traduza um pouco mais de certeza e lhes permita o reconhecimento de um caminho, de um sentido para a vida” (Freitas, Maria Ester. Contexto Social e Imaginário Organizacional Moderno. In: ERA: Revista de Administração de Empresas, p. 10).

Desta feita, entender como se dá essa relação triádica entre a sociedade, a organização e o indivíduo que nela trabalha constitui elemento chave compreender a relação do ser humano com o emprego na sociedade atual. Como afirma TS Eliot (2011, p. 26): *“A cultura de um indivíduo não pode ser isolada daquela do grupo, e que a cultura do grupo não pode ser abstraída daquela do conjunto da sociedade”*, entendendo – nesta citação – que a palavra “grupo” está relacionada à ideia do coletivo formado pela força de trabalho de uma empresa.

Por tudo isso, esta monografia está estruturada em três capítulos, cada qual direcionado a um desses universos.

O Capítulo 1 traz uma reflexão acerca do mundo contemporâneo, buscando delimitar suas principais características e como isso influencia o mundo do trabalho. Para tal, serão considerados alguns pensamentos e as reflexões de diversos autores

como Bauman, Dejours, Maria das Graças Leite Vilella Dias, Mike Featherstone, Lipovetsky e Paul Singer.

Já o Capítulo 2 será dedicado à análise sobre a Cultura Organizacional e sua formação enquanto grupo que provém um laço social. Parte-se de um olhar sobre a Cultura enquanto conceito antropológico para, depois, adentrar no universo empresarial. Assim, são requeridas algumas obras de Freud, Maria Ester de Freitas, Stuart Hall e Roque Laraia.

Por fim, o Capítulo três olhará para as questões mais relativas ao Sujeito enquanto membro de uma Cultura Organizacional e o comportamento advindo disso. Novamente aqui, Freud, Maria Ester de Freitas servirão de suporte para as reflexões, contando com o reforço de um artigo de Contardo Calligaris.

1. Reflexões acerca do mundo contemporâneo e o mercado de trabalho.

A fim de que se possa iniciar a análise do tema proposto por essa monografia e, assim, buscar sua compreensão, é necessário que este estudo inicie-se com um olhar sobre a correlação entre a contemporaneidade e o mercado de trabalho. Objetiva-se com isso determinar o papel que o emprego passou a desempenhar na vida do Sujeito, fazendo esse recorte a partir da modernidade.

A escolha pela palavra emprego não é despropositada e cabe, portanto, uma justificativa para tal. É sabido que esse termo não encerra em si todas as múltiplas possibilidades existentes de atuação profissional, ainda mais quando se observa a complexidade do mundo hoje. Diversas são as formas de ocupação na sociedade contemporânea: desde as mais clássicas como o assalariamento, o funcionalismo público e o voluntariado; passando por outras diversas tais como os profissionais liberais, artistas, microempreendedores e consultores; e chegando até mesmo ao recente termo “nômades digitais³”.

Assim, o termo emprego foi escolhido uma vez que é ele que melhor representa a ideia de assalariamento. Ou seja, que aponta para a relação que se estabelece entre uma pessoa jurídica (organização, empresa ou corporação) e uma pessoa física, sendo que esta segunda recebe uma remuneração monetária por “empregar” – no sentido de usar – sua força de trabalho ou sua capacidade produtiva. E são as problemáticas oriundas desta relação, e não das outras demais possíveis, o objeto deste estudo.

³ Cunhado em 1983 por um profissional chamado Steve Roberts, que (re)definiu seu local de produção, que passou a ser uma bicicleta computadorizada e não mais uma mesa fixa. Tendo a liberdade de locomover sua estação de trabalho sobre duas rodas, Roberts pôde desenvolver suas tarefas de qualquer lugar e a qualquer hora – o que se tornou a ideia central da cultura *Digital Nomading*. Essa nova concepção de atuação profissional vem ganhando espaço com o incremento da tecnologia móvel, principalmente após 1999 – ano em que os computadores portáteis, ou *laptops*, passaram a utilizar a tecnologia *wifi* e ganharam baterias com maior autonomia de vida. Disponível em: <http://nomadesdigitais.com/comece-por-aqui/> - acesso em 22 Mar. 14.

Apesar disso, há de se pontuar que o uso das palavras emprego e empregado, da forma como será aqui estudado (mesmo que limitado à concepção de assalariamento acima descrito), implica em uma noção humana: o *trabalhar*, aquilo que, certa feita, corresponde a um determinado vínculo da personalidade, a fim de que esta realize uma dada tarefa que é permeada por pressões sociais e econômicas. Assim, deve-se saber desde agora que há algo de si no trabalho empenhado. É esse “algo que se dispõe” (daquele que trabalha) o fator humano que preenche a lacuna entre o que se espera de uma atividade ou função (aquilo que é prescrito) e a realidade concreta (em que se dá o ato de trabalhar) que é permeada de imprevistos.

“O caminho a ser percorrido entre o prescrito e o real deve ser, a cada momento, inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha. Assim (...) o trabalho se define como sendo aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são designados; ou ainda aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições”. (Dejours, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. P. 28).

Vale destacar, também neste início, que a noção de “oferta de emprego” não está do lado do empregador, como pretende o discurso do mercado. Isto porque, na relação de assalariamento acima delimitada, ele é “comprador” e, por consequência, a geração da “oferta” se dá no lado daquele que oferece seus esforços físicos ou intelectuais – a saber, o empregado. Este ajuste no ângulo de análise da relação empregador-empregado é importante, no que tange este trabalho, pois posiciona aquele que oferta sua mão de obra com uma mercadoria – o que tenciona a relação a favor do freguês-empregador.

É através desta estreita fenda conceitual (que arduamente as empresas tentam desvirtuar) que a lógica capitalista recobre as relações de emprego com seu fino véu de poder. O raciocínio para isso é, numa dada maneira, simples: com a concorrência cada vez mais intensa entre os empregados-produtos, devido ao aumento da oferta de mão de obra e a diminuição da demanda (pela escassez cada vez mais acentuada de vagas de emprego, tida por alguns especialistas como a possível

terceira grande guerra⁴), “os desempregados desempenham o mesmo papel que as mercadorias que sobram nas prateleiras: eles evitam que os salários subam”, pondera SINGER (1998, p.12). Falar, então, do papel do emprego na vida do sujeito contemporâneo e da relação entre as partes desta equação é determinante para evolução do objeto de análise desta obra.

Encerrada essa delimitação inicial quanto ao termo emprego, é possível avançar para a análise geral proposta no título desse capítulo.

1.1. Contextualização: da modernidade à pós-modernidade

Se o objetivo deste trabalho é analisar como se dá a relação do Sujeito com o emprego na sociedade contemporânea, a partir do olhar da Cultura e de noções da psicanálise, torna-se necessário aprofundar uma reflexão – mesmo que breve – sobre aquilo designado por pós-modernidade. Discorrer sobre ela implica falar, a priori, de uma crise de referenciais⁵, a partir da qual a sociedade⁶ deixa de ser regida pelos ideais racionais modernos de controle e de organização.

Do pensamento que reconhece na razão a estrutura mais sólida para seu desenvolvimento (almejado como contínuo, perene e controlado – e por consequência disso, seguro) migra-se para uma sociedade em que há uma “*recusa*

⁴ *The Coming Job War*, é um livro escrito por Jim Clifton, CEO da Gallup, empresa líder mundial na área de pesquisa. Na obra, o autor é contundente ao afirmar que o mundo já vive uma espécie de 3ª Guerra Mundial: A guerra por bons empregos – ou aquilo que no Brasil comumente chama-se por “emprego formal”. Publicado em 2011, após a crise norte americana que aumentou o índice de desemprego estadunidense ao patamar de 10%, o livro traz uma análise macroeconômica da situação do emprego no mundo e seus impactos sociais e econômicos.

⁵ O termo “referência”, aqui utilizado, deve ser entendido de maneira ampla, cooptando a ideia de identidade e identificação (ambos serão conceituados em momento futuro desta obra).

⁶ Para essa monografia, o conceito de sociedade está atrelado ao entendimento e à reflexão acerca das sociedades capitalistas ocidentais.

da narrativa longa sobre as coisas”⁷. Ou, como escreveu Paul Valéry (apud BAUMAN, 2001, pg. 7): “(...) Não podemos mais tolerar o que dura”.

Tais frases são indicativas da tessitura que reveste a atual sociedade: a não linearidade, a complexidade, os “duplos” imagéticos da realidade e a “fragmentação do tempo em uma série de presentes perpétuos” (JAMESON, F. apud FEATHERSTONE, M. Cultura de Consumo e Pós-Modernismo, p. 22).

Ou seja, o pós-moderno é a celebração do agora, que se torna um ontem no instante mesmo de sua existência.

Todavia, vale ressaltar, que a utilização do radical ‘pós’ abre espaço para um equívoco: entender tais momentos históricos como opostos em si. Isto porque, enquanto a modernidade foi definida em relação à antiguidade no sentido de contrapor-se à ordem tradicional (o que a levou para uma progressiva racionalização e diferenciação econômica e administrativa do mundo social – processos estes que resultaram na formação do estado moderno capitalista industrial), não se pode atribuir ao pós-moderno semelhante ruptura com os ideais anteriores.

“(...) mantendo muitas qualidades comuns com a modernidade, o que vem sendo chamado de pós-modernidade – aqui, contemporaneidade – se caracteriza pela adoção de uma postura crítica em relação àquela, à razão iluminista e à racionalidade instrumental”. (Guerra, Andréa Máris Campos. Identificação e laço social: questões para a psicanálise na contemporaneidade, p. 90).

No prefixo ‘pós’ está inserida muito mais a ideia de sequência ou contiguidade das épocas, na qual se dá uma repetição remodelada do passado (e de si), do que efetivamente a sucessão deste.

É a ideia de repetição que constitui a base para o pensamento de outro teórico desse tema, o sociólogo e filósofo francês Jean Baudrillard. São dele os principais estudos que versam sobre a produção de uma realidade, dita, virtual, que seria advinda das excessivas reproduções em série da própria realidade em si (reproduções estas preconizadas pela cultura de massa). Chamado de simulacro, tais “cópias” podem ser compreendidas como um signo que se refere a uma

⁷ Frase do filósofo francês Jean-François Lyotard que escreveu, em 1979, o livro “*La condition pos moderne*”, obra em que aborda os principais pressupostos do pós-moderno.

realidade, e que é realidade nela mesma, pois se constitui como *mimesis*⁸ de um real. Baudrillard vai dizer que as simulações na sociedade pós-moderna passam, portanto, a constituir o mundo em que vivemos e, por isso, eliminam a distinção, até então existente, entre realidade e aquilo que aparenta sê-la. Tal fato, de acordo com o pensamento do autor, emerge no momento da mudança de uma ordem social produtiva (na modernidade) para uma reprodutiva (na pós-modernidade). Ou seja, quando a sociedade de produção passa a ser uma sociedade de consumo.

Esta evolução (que não deve ser entendida, necessariamente, como uma melhoria entre o momento passado e o outro após) é o alicerce estruturante de parte da obra do sociólogo polonês Zygmunt Bauman, quando ele elabora sua teoria sobre a Modernidade Líquida. Seu pensamento preconiza, também, que existe uma contiguidade entre aquilo definido por modernidade e o que cunha-se por pós-modernidade. Assim, o autor define como modernidade sólida tudo aquilo que tem a característica de ser estável e de possuir uma estrutura – o que está, cronologicamente, relacionada à época da sociedade de produção industrial. Já a modernidade líquida deve ser pensada como algo que se molda com facilidade quando sob o efeito de alguma tensão, de qualquer mínima pressão. Líquidos são frágeis e não perpetuam sua forma e característica ao longo de muito tempo – traço marcante da sociedade atual em que a mobilidade e a mudança fazem parte das coisas mais corriqueiras da vida.

“Os fluidos se movem facilmente. Eles ‘fluem’, ‘escorrem’, ‘esvaem-se’, ‘respingam’, ‘transbordam’, ‘vazam’, ‘inundam’, ‘borrifam’, ‘pingam’; são ‘filtrados’, ‘destilados’; diferentemente dos sólidos, não são facilmente contidos – contornam certos obstáculos, dissolvem outros e invadem e inundam seu caminho (...). A extraordinária mobilidade dos fluidos é o que os associa à ideia de ‘leveza’ (...). Associamos ‘leveza’ ou ‘ausência de peso’ à mobilidade e à inconstância: sabemos pela prática que quanto mais leves viajamos, com maior facilidade e rapidez nos movemos”. (BAUMAN, Zygmunt. Modernidade Líquida, p. 8).

⁸ No dicionário Aurélio: Imitação (*imitatio*, em latim), designa a ação ou faculdade de imitar; cópia, reprodução ou representação da natureza, o que constitui, na filosofia aristotélica, o fundamento de toda a arte. Tanto Platão quanto Aristóteles viam na *mimesis* a representação da natureza. Contudo, para Platão toda a criação era uma imitação, até mesmo a criação do mundo era uma imitação da natureza verdadeira (o mundo das ideias). Sendo assim, a representação artística do mundo físico seria uma imitação de segunda mão.

Assim, é possível afirmar que a propriedade líquida da modernidade baumaniana está intimamente relacionada com a ideia de recusa postulada por Lyotard: não há mais tempo para a longevidade das coisas. O contemporâneo trás em si a indeterminação, a descontinuidade, o pluralismo e o efêmero.

É essa lógica do imediato, do hoje, do agora, do instante presente permeia a todas as relações contemporâneas, inclusive as que tangem o emprego – e podem ser articuladas a relação dos indivíduos com as três instâncias do tempo inconsciente, preconizadas por Lacan⁹, e que serão retomadas futuramente.

1.1.1. Aspectos gerais da pós-modernidade e a queda do Estado-Nação

Grosso modo, pode-se dizer que a era da modernidade teve sua maturidade estabelecida entre o final do século XIX e o início do século XX. É o período que compreende a próspera ascensão do modelo econômico capitalista¹⁰, somado a toda herança intelectual e filosófica decorrente do pensamento Iluminista – cujo ponto nevrálgico era o imperativo da razão, como base para reformulação da sociedade e do conhecimento herdado da época medieval.

Existia uma rigidez estrutural refletida em uma mesma solidez sócio comportamental, que assim exaltava o triunfo da racionalidade sobre a vida humana. Havia a crença acentuada na transformação do mundo pelas ciências e pela

⁹ Jacques Lacan foi um psicanalista francês que promoveu um retorno à Freud. Em seu escrito “O tempo lógico e a asserção da certeza antecipada”, o autor discorre a respeito de três estágios que permeiam a lógica do inconsciente: Instante de Olhar, Tempo de Compreender e Momento de Concluir. Tal pensamento ganha relevância em sua obra e na prática clínica por ele desenvolvida, na qual as sessões de análise passam a respeitar este tal tempo do inconsciente e não mais o tempo cronológico de duração do atendimento.

¹⁰ Capitalismo: Sistema econômico e social predominante nos países industrializados ou em industrialização. A economia se baseia na separação entre trabalhadores, que dispõem da força de trabalho e a vendem em troca de salário, e capitalistas, que são proprietários dos meios de produção e distribuição e contratam os trabalhadores para produzir mercadorias visando à obtenção de lucros. (Trecho extraído do livro “Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações”, de Idalberto Chiavenato – 7ª. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003).

racionalidade, como se o próprio destino da sociedade – e das pessoas que a compunham – pudesse ser moldado e controlado.

Neste contexto, o Estado era tido com o principal agente social e dele dependia a segurança e a manutenção do bem-estar do cidadão. A noção de uma identidade suprema nacional fazia sentido e estava espacialmente solidificada nas fronteiras geográficas dos países (o desejo de expandir os territórios de domínio era claramente evidenciado em todas as inúmeras guerras que permearam o período vigente entre os anos 1850 a 1950). Do Estado sólido-moderno dependia toda a regulação social: a sistemática organização da crescente população urbana (decorrente da somatória dos movimentos migratórios rurais ao *boom* demográfico no pós-guerra) e a regulação da distribuição de terras, riquezas, saúde e educação.

Por tal crença, entendia-se que o capitalismo também estaria sob o controle do Estado e dele não se desvincularia – ao menos não com facilidade.

Não só o Estado era sólido, organizado e controlador, exercendo assim papel fundamental na constituição do entendimento de si no mundo. Havia outros entes a estender tentáculos normativos sobre as pessoas. Um primeiro era o modelo de família burguês, cujos relacionamentos constituíam-se tendo por base as necessidades econômicas e os interesses particulares de perpetuação das tradições, da riqueza e da terra. Outro era a Igreja¹¹, que mesmo com o prenúncio de crises desde o século anterior, ainda regia (e, por muitas vezes ainda rege) grande parte do imaginário humano, limitando o comportamento da humanidade em atitudes e em pensamentos.

Mas tudo isso fazia certo sentido ao homem moderno. A concepção de liberdade, nesta época, estava intimamente relacionada com os ideais aristocráticos, herdados pela burguesia européia, e que aceitava a concepção de que o homem à solta, na verdade, não passa de uma besta – à miúdo entregue aos instintos mais selvagens e primitivos. Assim, era preciso impor limitações sociais e regulatórias externas à vida em sociedade, pois – ao contrário – os indivíduos eram incapazes de uma existência que não fosse brutal. Ao homem moderno, portanto, uma vida que fosse

¹¹ O termo Igreja é aqui aplicado de maneira generalista, não delimitando uma única Religião, mas sim a imagem hierárquica, estruturada e normatizada, principalmente, nas religiões monoteístas ocidentais.

regida por impulsos momentâneos e ações de curto prazo – destituída de uma rotina, de hábitos e de controle – era uma existência sem sentido. Ser livre era menos importante do que ser socialmente digno.

Tal conjuntura preconizava ao indivíduo uma estabilidade quanto a sua existência (ou uma percepção mais acentuada sobre isso). Seu lugar “no mundo” estava garantido: se não por herança de fato, por ordem do destino. E não cabiam contestações.

Essa estabilidade também refletia-se diretamente nas relações de emprego. Neste contexto, o ícone da sociedade produtiva moderna, do capitalismo sólido, era a fábrica fordista. Idealizada por Henry Ford, seu objetivo último era aumentar a produtividade ao limite máximo. Sua lógica de produção estava baseada nas Noções da Administração Científica, postuladas por Frederick Taylor e comumente abarcadas sobre o termo Taylorismo¹². Um pensamento que enaltecia processos, organização, quantidades, sistemáticas e controle. Tal incremento produtivo tornou-se possível à medida que as atividades humanas foram reduzidas a um movimento simples, rotineiro e ágil, fragmentado em pequenas séries. Isso tornava o trabalho e o tempo necessário para a produção mais fáceis de serem controlados. O que, obviamente, representava um maior controle sobre o empregado, seu corpo e sua mente.

Era o momento de uma frenética produção industrial, vista como a salvação para a crise econômica global em que Europa, Américas e parte da Ásia estavam imersas em decorrência das Grandes Guerras. Como o que se exigia enquanto trabalho era algo novo, no sentido que uma mecanização das atividades, explica DEJOURS (1992, p. 19) ser natural que “(...) *o corpo apareça como principal fonte de impacto*

¹² No início do século XX, o engenheiro norte americano Frederick Winslow Taylor iniciou a chamada Escola da Administração Científica, que preocupava-se em aumentar a eficiência da indústria por meio da racionalização do trabalho do operário. Buscava-se aumentar a produtividade aumentando a eficiência no nível operacional, isto é, no nível dos operários. Daí a ênfase na análise e na divisão do trabalho do operário. Predominava a atenção para o método de trabalho, para os movimentos necessários à execução de uma tarefa, para o tempo padrão determinado para sua execução. Esse cuidado analítico e detalhista permitia a especialização do operário e o reagrupamento de movimentos, operações, tarefas, cargos etc., que constituem a chamada Organização Racional do Trabalho (ORT). Foi, acima de tudo, uma corrente de ideias desenvolvida por engenheiros que procuravam elaborar uma engenharia industrial dentro de uma concepção pragmática. A ênfase nas tarefas é a principal característica da Administração Científica. (Trechos extraídos do livro “Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações”, de Idalberto Chiavenato – 7ª. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003).

dos prejuízos do trabalho. O esgotamento físico não concerne somente aos trabalhadores braçais, mas ao conjunto dos operários de produção de massa". Não por menos, a preocupação com a saúde física dos empregados nas linhas de produção começa a ser pauta de discussão – primeiro pelo elevado número de óbitos e, segundo, porque nas pequenas cidades do interior (aonde a quantidade de mão de obra já era mais escassa), trabalhadores doentes ou inválidos representavam um enorme prejuízo.

“O capitalismo se solidifica e cresce o tamanho de uma nova classe social: o proletariado. O baixo padrão de vida, a promiscuidade nas fábricas, os riscos de graves acidentes e os longos períodos de trabalho em conjunto proporcionaram uma interação estreita entre os trabalhadores e uma crescente conscientização da precariedade das condições de vida e de trabalho e da exploração por uma classe social economicamente favorecida. Conflitos entre a classe operária e os proprietários de indústrias não tardaram a aparecer. Alguns países passaram a intervir em alguns aspectos das relações entre operários e fábricas, baixando leis trabalhistas. Em 1802, o governo inglês sancionou uma lei protegendo a saúde dos trabalhadores nas indústrias têxteis, e a fiscalização de seu cumprimento passou a ser feita voluntariamente pelos pastores protestantes e juizes locais. Outras leis esparsas foram impostas aos poucos, na medida em que os problemas foram se agravando”. (Chiavenato, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações, p. 50).

Limitados a atividades de pouca ou nenhuma necessidade intelectual e criativa, o empregado via-se resumido em uma extensão da máquina – e o empregador necessitava de um excedente operacional para a realização de tantas pequenas tarefas. Havia, assim, uma necessidade mútua de relacionamento – com local e hora previamente definidos.

“A modernidade sólida era, de fato, também o tempo do capitalismo pesado – do engajamento entre capital e trabalho fortificado pela mutualidade de sua dependência. Os trabalhadores dependiam do emprego para sua sobrevivência; o capital dependia de empregá-los para sua reprodução e crescimento. Seu lugar de encontro tinha endereço fixo; nenhum dos dois poderia mudar-se com facilidade para outra parte – os muros da grande fábrica abrigavam e mantinham os parceiros numa prisão compartilhada. Capital e trabalhadores estavam unidos, pode-se dizer, na riqueza e na pobreza, na saúde e na doença, até que a morte os separasse”. (Bauman, Zygmunt. Modernidade Líquida, pg 166).

Atomizados em pequenas células produtivas e enlaçados em tarefas repetitivas, a sociedade moderna levou o ser humano a uma incessante individualização – nas

tarefas e, também, em seu convívio social. O tempo das certezas e da segurança estava se esvaindo e, por isso, o modelo de identificações ideais, que organizava os indivíduos e os grupos, estava em transformação. Os ideais até então validados socialmente não davam mais conta de responder à desordem do mundo. Dirá GUERRA (2003) sobre o moderno-sólido:

“Seu corolário é a ideia de progresso e de perfectibilidade humana, culminando em realizações e transformações libertadoras. Nega-se o outro lado dessa perfectibilidade, qual seja, as perversões, como face da autonomia decorrente da liberdade. É aí que se abre espaço para as críticas contra a modernidade pela vertente da pós ou antimodernidade” (Guerra, Andréa Máris Campos. Identificação e laço social: questões para a psicanálise na contemporaneidade, p. 89).

E quais eram esses ideais em franco esfacelamento? São três, abaixo elencados.

O Estado-Nação se vê fraco e frágil perante a relevância econômica e social que as grandes corporações e o pensamento capitalista passam a desempenhar na sociedade e na vida das pessoas. Ele viu-se ineficiente, moroso e obsoleto – no extremo oposto do que a incipiente modernidade líquida vangloriava no âmbito econômico-industrial. Para funcionar, era preciso encolher. Falido e desacreditado, o Estado tornou-se incapaz de estabelecer políticas que garantissem o emprego e a seguridade social. A desafiá-lo em seu papel enquanto ente de proteção do cidadão emerge a empresa moderna. Ela gera empregos, arrecada impostos, dá benefícios que asseguram as necessidades sociais primárias (saúde, educação, alimentação etc), conquistando representatividade no cenário econômico, social e político das Nações. Assim, ao Estado não sobra alternativa: é preciso se render, já que a ele também interessa tudo aquilo que o capital gera.

E não é apenas a Nação que fragiliza-se. Simultaneamente, a Igreja não mais coopta para si a noção do sagrado – ou seja, daquilo pelo qual as pessoas seriam capazes de sacrificar suas próprias vidas. A praticidade pós-moderna rejeita a concepção religiosa de uma busca pela transcendência e, assim, a relação homem-religiosidade passa ao pragmatismo: uma busca por soluções simples, empacotadas em uma receita de consumo rápido que esteja, preferencialmente, listada em “10 passos para” se superar as mazelas da vida líquida – sendo o medo do desemprego uma das maiores aflições.

Por fim, a ideia de um núcleo familiar provedor do primeiro nível de identificação¹³ do indivíduo, não é mais uma estrutura essencial. O ideal da família modelo burguesa mostrou-se falido e, assim, a crescente diminuição no número de casamentos, bem como o aumento dos casos de divórcios e ainda a vinda à tona de uma multiplicidade de orientações sexuais, deram significado à família, no imaginário social, como algo pouco necessário, seguro ou confiável.

Se tais ideais não dão mais conta, é impossível imaginar que o sujeito não seja interpelado por essa nova organização (ou desorganização) da vida. Diz GUERRA (2003, p.89): *“esse novo modelo social não se estabelece em vão, assim como não é isento de consequências sobre os sujeitos que dele participam”*.

Cabe aqui um olhar inicial para a obra freudiana, no que tange relacionar este contexto moderno acima apontado com o Sujeito. Em *O Mal-estar na Civilização* (1930), Freud debruça uma análise para a questão da busca da felicidade, situando seu olhar no cruzamento entre a formação da civilização e o que isso impõe a desejo. Assim, grosso modo, o autor irá discorrer sobre as limitações prescritas ao indivíduo a fim de que ele possa conviver socialmente. Ele irá apontar dois grandes fatores como sendo centrais para o “mal-estar” em que se encontrava a sociedade de seu tempo (lembrando que a obra foi escrita no início do século XX, ou seja, em meio ao que fora relatado acima como contexto). O primeiro trata-se exatamente das restrições impostas à vida dos indivíduos pelos ideais da família burguesa, do Estado e da Igreja. Somado a isso, Freud destaca que o domínio sobre a natureza não trouxe a satisfação esperada e, por isso, todo o progresso tecnológico não apresentaria resultados efetivos para noção de felicidade. Dirá ele (2010, p. 45): *“Descobriu-se que o homem (...) não pode suportar a medida de privações que a sociedade lhe impõe, em prol de seus ideais culturais, e concluiu-se então que, se estas exigências fossem abolidas ou bem atenuadas, isto significaria um retorno à possibilidade de felicidade”*. O que ele está dizendo, em outras palavras é que tamanho sacrifício imposto pelo social e todo o esforço na obtenção do controle

¹³ De acordo com Roudinesco e Plon (1998, p. 363) o conceito de Identificação é central na teoria freudiana, apesar de não ter sido tratado de maneira sistemática. Ele aparece em correspondências trocadas entre Freud e Fliess, além de ter sido abordado nas obras “A Interpretação dos Sonhos” e em “Psicologia das Massas e Análise do Eu”. Segundo os autores, *“na psicanálise o termo é utilizado para designar o processo central pelo qual o sujeito se constitui e se transforma, assimilando ou se apropriando em momentos-chave de sua evolução dos aspectos, atributos ou traços dos seres humanos que o cercam”*. Por ser um termo central para este trabalho, a processo de identificação será explicado de maneira detalhada futuramente nesta obra.

sobre a natureza, talvez, não tenham resultado em nada além de uma generalizada insatisfação.

“Um outro fator de decepção junta-se a estes (...) esta recém-adquirida disposição de espaço e de tempo, esta submissão das forças naturais, concretização de um anseio milenar, não elevou o grau de satisfação prazerosa que esperam da vida, não os fez sentirem mais felizes. Dessa constatação deveríamos concluir apenas que o poder sobre a natureza não é a condição única da felicidade humana. (Freud, Sigmund. O Mal-Estar na Civilização, novas conferências introdutórias à psicanálise e outros textos, p. 46).

Com isso, o ser humano parece rejeitar o social (enquanto seu lugar na sociedade, o que anteriormente determinava seu comportamento e suas ações). O espaço público e o discurso coletivo esvaziaram, pois – de certa forma – ambos deixaram de existir. As noções coletivas passam, então, a serem encontradas “dentro” dos indivíduos e não mais em instituições externas a ele. E, assim, o que era de ordem coletiva (no sentido social e comunitário) é substituído pelo Capital: é na soberania dele que a noção de Mercado (ou seja, a lógica da produção em série, da lei da oferta e da procura, do consumo e do descarte) progressivamente se enraíza em todos os aspectos da vida do Sujeito – desde as relações comerciais, passando pelo trabalho, a família, a vida social que se fragmenta em lapsos de encontros e chegando até mesmo à educação e ao íntimo relacionamento amoroso. A derrocada destas instituições primeiras causa uma inflexão de todos os aspectos da vida a um só ponto: o econômico – é ele que passa a ter primazia.

A questão que se coloca, então, é: o interesse da iniciativa privada não é de ordem pública e social, e está imerso na lógica do mercado de livre concorrência, aonde não há e nem deve haver interferências e controle, o que, nas palavras de Bauman, seria a mais líquida de todas as instâncias possíveis. O interesse do mercado não tem limites e não se sedimenta em lugar algum. Assim, a busca por novos consumidores (e, também, fornecedores de baixo custo para de mão de obra e matéria-prima) foi o impulso inicial para o processo de globalização da economia. Isto levou à pulverização das multinacionais – principalmente as estadunidenses – em diversos países do mundo, principalmente nos anos 70. Tais corporações passam, então, a exportar seus produtos – mas não apenas eles. É o *modi operandi* destes conglomerados, bem como fragmentos da matriz cultural de seus países de origem, que se enraízam em novos solos.

A invasão da vida pelo modo de ser do mercado representou a transformação da lógica da sociedade: antes baseada na produção (quando o que valia era a mercadoria em si, seu “peso”) para uma centrada na lógica do consumo (aonde, o que conta, é a aquisição, a compra e não mais o bem em si). Neste sentido, tudo que existe é passível de ser consumido. Assim, BAUMAN (2008, p. 22) alerta que, no limite, são as pessoas se tornaram mercadorias – produtos desejáveis, prontos para satisfazer os desejos de quem os compra. Diz o sociólogo: *“numa sociedade de consumidores tornar-se uma mercadoria desejável e desejada é a matéria de que são feitos os sonhos e os contos de fadas”*. Na verdade, mais do que consumo, o termo correto a ser aplicado em referência a este pensamento baumaniano é consumismo. A diferença entre eles, seguindo a linha de raciocínio de FEATHERSTONE (1995) está no entendimento teórico de que o primeiro é uma atividade em si, e o segundo, por sua vez, passa a existir no momento em que o consumo adquire um papel central na vida da maioria das pessoas – ou até mesmo o seu verdadeiro propósito de existência.

A falência da tríade Estado-Igreja-Família, que levou o poder regulador da sociedade a migrar destes para as mãos do Mercado e as consequências advindas disso, se torna plenamente perceptível quando observa-se os movimentos sociais ocorridos – mais especialmente – a partir da década de 60. Jimi Hendrix, Andy Warhol, Neil Armstrong, Beatles, Fidel, Martin Luther King, além da pílula anticoncepcional, da TV em cores, do aspirador de pó e da ARPAnet dão o tom da ebulição sócio comportamental da época – emblemática no que tange a compreensão do item a seguir.

1.1.2. O Sujeito do pós-moderno.

Ao iniciar este tópico do trabalho, e a fim de delimitar claramente a abordagem que se dará daqui até o final desta dissertação, é importante fazer uma breve contextualização da noção de Sujeito aqui explorada. Como descrito por Roudinesco e Plon na publicação *“Dicionário de Psicanálise”* (p. 742, 1998) o termo Sujeito é comumente utilizado pela filosofia, psicologia e pela lógica. Desta forma é *“ora um*

indivíduo, como alguém que é simultaneamente observador dos outros e observado por eles, ora uma instância com a qual é relacionado um predicado ou um atributo". Para a filosofia (que não é a ciência que conduz a reflexão dessa monografia), o sujeito é entendido como o ser cartesiano, definido naquilo que tange a ele mesmo: o direito, o conhecimento e a consciência (de seus próprios pensamentos e atos). Já na psicanálise (esta, sim, a noção que irá adentrar pelo restante deste trabalho), o sujeito é – a partir da conceituação de Jacques Lacan em sua teoria do significante – pensado em termos do desejo e do inconsciente. Escrevem os autores:

"Foi em 1960, em 'Subversão do sujeito e dialética do desejo do inconsciente freudiano', que Lacan, apoiando-se na teoria saussuriana do signo linguístico, enunciou sua concepção da relação do sujeito com o significante. 'Um significante é aquilo que representa o sujeito para outro significante'". (Roudinesco, Elisabeth; Plon, Michael. Dicionário de Psicanálise, p. 742).

Quem é, então, o sujeito do inconsciente e do desejo?

1.1.2.1. Noções básicas de constituição do Sujeito

Para prosseguir com a reflexão quanto ao objeto deste estudo, é preciso delimitar alguns dos principais conceitos da Psicanálise que serão tratados ao longo do trabalho. De maneira objetiva, busca-se, apenas, neste ponto, definir o que tais terminologias encerram, para que haja uma melhor compreensão do raciocínio exposto nesta obra. As articulações pertinentes serão feitas em momento oportuno no texto.

- **Falo**

É um conceito psicanalítico, presente na literatura lacaniana (já que Freud não se refere ao Falo, mas sim a potência fálica) e está relacionado ao estágio fálico do desenvolvimento infantil, quando ocorre o processo da castração. Nada tem a ver com o órgão sexual masculino – o pênis – e sim com a representação constituída a partir da ideia de que, na infância, o menino vê sua potência fálica ameaçada pela castração (o medo da mutilação do órgão por parte do pai) e a menina, por natureza, já é castrada pois não o tem. Por isso, o Falo é o significante (imaginário) do desejo.

E o que é o desejo? O desejo é a falta, ou seja o lugar do vazio que se torna presente na ausência de um objeto. Qual objeto? Qualquer objeto, ou qualquer coisa¹⁴ que se deseje. Desejar não é querer ou precisar, por isso nada tem a ver com a necessidade ou vontade. A necessidade é orgânica, física, consciente e nomeável, assim como o querer é algo que cessa. Desejar é da ordem do inconsciente e, assim, não se relaciona a algo corporificado ou possível de ser nomeado. Neste sentido, o objeto que se deseja só existe por meio de representações dele mesmo (ou seja, de imagens indiciais).

O encontro do Sujeito com o objeto traz a sensação de completude, o gozo¹⁵. Como explica DIAS (2009, p. 49): “*A função do desejo é tentar restituir a situação da primeira experiência de satisfação. Todos os objetos do desejo serão sempre a reevocação de uma experiência de prazer, de uma cena vivida passivamente(...)*”. Mas se o desejo se articula com a falta (tal qual diz Platão em ‘O Banquete’: “*não se pode desejar aquilo que se tem*”) o encontro com o objeto, ao final, significaria a própria morte – ou o cessar do desejo.

Apesar de haver duas concepções de Falo (o simbólico e o imaginário) é sobre o primeiro que vale a pena debruçar entendimento na perspectiva deste trabalho. O Falo simbólico é indicativo de que todo desejo do homem é um desejo sexual¹⁶ (e não genital). Desejo este que é insatisfeito, tal qual o desejo incestuoso a que o ser humano foi obrigado a renunciar quando castrado. Isso significa que todo desejo

¹⁴ *Das Ding* (ou, em tradução literal, *A Coisa*) é o termo utilizado por Freud para referenciar o objeto perdido. Lacan resgata a conceituação de *das Ding* apresentada por Freud em “Projeto para uma psicologia científica” (1895), que diz que a satisfação é composta por duas partes: a primeira, constante e inassimilável, seria *das Ding* (ou o objeto para sempre perdido); a segunda que poderá ser representada. Isto pois, Freud dirá, que de forma independente ao objeto que dá satisfação, a criança busca também sensações de prazer (obtidas nos estímulos corporais). Daí, Lacan nomeia *das Ding* como “objeto a”, que representa unicamente essa falta, esse vazio que será preenchido pelo objeto perdido que se busca reencontrar. Assim, em Lacan, segundo LAMEIRA (2009) “*o signo marca o lugar da Coisa*”, ou seja: “*os signos aparecem para fazer calar Ding, mas, sob as vestes do significante, produz uma Outra realidade. Isto é em si o simbólico, uma malha a serviço da moral onde, nas brechas o real aparece.*”

¹⁵ Gozo, de acordo com Roudinesco e Plon (1998, p.299), tornou-se um conceito na obra de Lacan (Freud utilizou-o somente uma vez, na obra “Três ensaios sobre a teoria da sexualidade”) e, “*inicialmente ligado ao prazer sexual, o conceito de gozo implica uma ideia de transgressão da lei: desafio, submissão ou escárnio. O gozo, portanto, participa da perversão, teorizada por Lacan como um dos componentes estruturais do funcionamento psíquico, distinto das perversões sexuais*”.

¹⁶ Em psicanálise, os termos sexual e sexualidade não estão relacionados à ideia de prazer genital e sim ao conceito de libido – ou potência de gozo – delimitado em profundidade na nota de rodapé número 17 deste trabalho.

(seja ele oral, anal, visual etc) da vida infantil e adulta é marcado pela insatisfação, esta que simboliza a renúncia feita, no momento em que não se pode gozar com a mãe.

Considerando esses pontos, torna-se claro que o Falo está relacionado, em essência, ao conceito de castração (que é o momento em que se opera a separação entre a mãe e a criança, o corte de ambos – produzido na ruptura que desfaz o vínculo do ser uno, a mãe com a criança, em dois seres distintos, a mãe e a criança). O ato castrador, portanto, não incide somente sobre a criança, mas sim sobre ambos, pois ele corta o vínculo que é de existência bilateral.

Normalmente, o agente que opera esse corte é o pai, por meio da palavra – já que ele é o detentor da lei (da proibição ao incesto). A lei paterna impõe limite ao gozo. Ela é impessoal e se faz presente simbolicamente por meio da linguagem. Por esse motivo, é a linguagem o que inscreve o sujeito na Cultura; ou seja, na lei dos homens (esse assunto será aprofundado no item 2.2.2. deste trabalho).

Já que a castração é simbólica e o seu objeto imaginário (de acordo com Lacan) é possível dizer que a função da lei (ou a função paterna) permite que o sujeito se inscreva na Cultura de forma cindida, já que a criança passa a entender que existe um mundo para além da mãe – em outras palavras, ela concebe que é o pai quem detém o objeto de desejo da mãe (ou seja, o Falo). É essa operação simbólica que permite a criança tornar-se Sujeito do desejo, que pode ser compreendido pela seguinte citação:

“O sujeito desejante surge no contexto de uma relação simbólica com o Outro e pelo desejo do Outro, necessariamente incluído na sua demanda. Na medida em que a mãe, representante do Outro, dá lugar à falta, na satisfação da demanda, a criança se confronta com a ordem da perda, passando a ter condições de desejar. A perda do objeto primordial e o conseqüente vazio deixado por sua falta, essência do desejar, instauram a busca alucinatória e incessante desse objeto, no sentido de restaurar a experiência de prazer original”. (Dias, Maria das Graças Leite Villela. Identificação e enlaçamento social, p. 51).

- Identificação

Dentro de um grupo, o Eu se organiza em distinção e em identificação aos outros. É por isso que o conceito de identificação, em Freud, “está relacionado com o

fundamento do laço social, bem como a constituição originária do Eu, a inscrição do sujeito no campo da alteridade” (GUERRA. 2003, p. 90).

Assim, deve-se distinguir, por um lado a identidade – que é a ordenação individual de qualquer ser dotado de uma consciência e, por isso, deve ser entendida como um produto final que muda no tempo, uma vez que não é fixo e depende da interação com outros (que podem ser outros indivíduos, grupos ou uma sociedade em geral). Do outro lado, a identificação, ou o processo em si que conduz à identidade, que é *“a mais remota expressão de um laço emocional com outra pessoa” (FREUD, 1921, p. 133).*

Para Freud não existe uma “ligação identificatória” entre dois sujeitos já que a *“identificação se produz no espaço psíquico de um mesmo indivíduo (...) num processo específico no campo do inconsciente” (NASIO, 1997, p. 112).* Ou seja, a relação que se estabelece é intrapsíquica (e não intersubjetiva) e, por isso, nada tem a ver com a ideia de mimetismo. Assim, pode-se afirmar que para Freud, segundo NASIO, a identificação é o nome do processo inconsciente realizado pelo Eu quando este se transforma num aspecto do objeto, sendo que Eu e objeto são encontrados apenas em sua condição estrita de instâncias inconscientes.

Em “Psicologia das massas e análise do eu”, ainda é possível encontrar outras explicação sobre a identificação. Como escrito acima, Freud irá dizer que esta é a mais antiga manifestação de uma ligação afetiva com o outro e, por isso, esse outro se torna um ideal, ou aquilo que se quer ser. Assim, quanto mais significativo for o traço em comum, mais bem sucedida será a identificação. Esse raciocínio será retomado no item a seguir – Imaginário.

DIAS (2009) rever a toda obra de Freud a fim de compreender a questão da identificação. Ela destaca que o psicanalista distingue, ao longo de seus trabalhos, três fontes para a identificação: a identificação primária com o pai da horda primeva; a identificação regressiva, ao traço único do objeto; e a identificação ao desejo. Ou seja, a identificação está vinculada ao Ideal (no instante da experiência de satisfação

consigo mesmo), ao significante, que é o traço único (narcisismo) e ao desejo, situado no campo do Outro (e cujo operador é o Complexo de Édipo¹⁷).

Lacan vai além do conceito freudiano ao postular que a identificação não é apenas inconsciente, mas também deve ser compreendida no sentido inverso: ou seja, o Eu não se identifica com objeto e sim é o objeto que produz o Eu, sendo que este torna-se a causa própria da existência do Eu.

Como já dito no item 1.1.1., os grandes discursos (Família, Igreja e Nação) eram as principais dimensões responsáveis por fornecer os valores de referências que norteavam e sustentavam o processo de socialização dos indivíduos. Era delas que provinha o imaginário coletivo de construção simbólica própria, portanto, estas eram as grandes fontes de identificação do sujeito na antiguidade e parte do moderno. O que se entende, portanto, hoje é que o indivíduo pós-moderno sofre de uma crise de identificação (uma vez que tais estruturas sólidas foram abaladas).

- Imaginário

Para falar do Imaginário é necessário que antes de retome brevemente à questão das pulsões. Par tal é preciso lembrar que a mudança da postura da espécie humana, de um animal quadrúpede para um animal bípede, inaugurou um novo momento quanto à sexualidade. Um novo elemento se definiu como essencial: o olhar, que passou a ter soberania sobre outros sentidos na função das trocas sexuais. Assim, o modelo pulsional do mecanismo sexual passa a ter uma matriz fundamentalmente escópica.

¹⁷ O Complexo de Édipo, em ambas as formas (positiva e negativa) corresponde ao conjunto de investimentos libidinais amorosos e hostis da criança para com os pais, sentimentos estes que são em grande parte inconscientes e ocorrem na fase fálica. É o momento em que se opera a castração simbólica, que é a interdição dos desejos edipianos (incesto com a mãe e morte do pai). Como explica DIAS (2009, p. 64): “O Édipo, tanto em Freud quanto em Lacan, é a descrição de uma estrutura em que a posição dos seus membros – pai, mãe e filho – é determinada por algo que circula entre eles: o Falo. É em torno da premissa universal do Falo que se estabelece a relação entre desejo e castração. Na teoria lacaniana, o Falo representa não um objeto, uma forma, uma imagem ou uma fantasia, mas um significante: o significante do desejo da mãe, o significante que designa a falta. O Falo é uma referência ao pai, na função de mediador da relação da criança com a mãe ou vice-versa, porque o falo é o elemento significante que lhe é atribuído. Se, por um lado, o Falo é o significante do desejo do Outro – significante de um gozo mítico – por outro, é também o significante da castração, que designa a falta (...). A castração marca a imagem narcísica com uma ausência, uma incompletude, apontando para a falta fálica que, por sua vez, orienta o desejo. Isso equivale a dizer que, se, por um lado, a problemática fálica se ancora no imaginário, por outro, é sustentada por uma dimensão simbólica, que conduz ao advento da metáfora paterna”.

“No começo do decisivo processo de civilização estaria, portanto, a adoção da postura ereta pelo homem. O encadeamento parte daí, através da depreciação dos estímulos olfativos e do isolamento da menstruação, até a predominância dos estímulos visuais, a visibilidade que obtêm os órgãos genitais, chegando à continuidade da excitação sexual, à fundação da família, e como isso ao limiar da cultura humana”. (Freud, Sigmund. O Mal-Estar na Civilização, novas conferências introdutórias à psicanálise e outros textos, p. 62).

Tal fato é essencial para que se possa articular o conceito de imaginário, a partir do Estádio do Espelho, em Lacan. Tal momento é, na teoria do psicanalista francês, o ponto primeiro da constituição do Eu, que ocorre quando o *infans*¹⁸ reconhece-se como um todo único (e não mais parte do corpo materno) por meio do seu próprio olhar em uma imagem refletida (a do espelho, imagem esta que ele entende por si e rejubila-se, embora seja – na verdade – um outro, pois é algo que está fora). Para completar tal processo é necessário que haja a validação deste “olhar”, que somente ocorre pelo consentimento do Outro.

Desta forma, segundo JORGE (2011, p.45): *“o Eu é, assim, descrito por Lacan como essencialmente imaginário, embora sua constituição não prescindia do reconhecimento simbólico do Outro”*. Fato que vale pontuar quanto a essa relevância da função escópica para a contemporaneidade é a necessidade premente do Sujeito em ser observado pelo outro, ilustrada por BAUMAN (2008, p. 21) na frase: *“na era da informação, a invisibilidade é equivalente à morte”*.

A questão que se coloca é: de um lado, o Eu situa-se na ordem do Imaginário (o que nada tem a ver com imaginação) e é morada das relações de sentido e de identificação. Do outro lado, o Sujeito do Inconsciente (aquele que é sempre dividido, faltante e impossível de se identificar de forma absoluta) reside no Simbólico, aonde ocorre a fragmentação dos significantes. Esta distinção será aprofundada no tópico a seguir, O Eu Ideal e o Ideal do Eu.

Assim, deve-se entender que o Imaginário funciona, então, como um elemento de defesa que internamente organiza a desordem do Real, ou seja aquilo que é impossível de ser simbolizado. Isto pois, o Eu é morada central e segura de tudo que

¹⁸ *Infans*: termo utilizado na psicanálise para referir-se àquele que ainda “não fala”, ou seja, não está articulado ao simbólico.

se tem sobre si próprio, numa percepção enganosa de que trata-se de algo bem delimitado. Mas, a verdade, é que (FREUD, 2010, p.16): “(...) o *Eu se prolonga para dentro, sem fronteira nítida, numa entidade psíquica inconsciente a que denominamos Id, à qual ele serve como uma espécie de fachada*”.

Ainda sobre o Eu, define Lacan (apud NASIO, 1997, p. 65): “o *Eu não é outra coisa senão a captação imaginária que caracteriza o narcisismo*”.

- Narcisismo

Buscar entender o conceito de Narcisismo para a Psicanálise a partir do mito de Narciso (que fala do amor dirigido à própria imagem) pode levar a um pequeno equívoco. Isto pois, inicialmente – quando introduzido pela primeira vez por Paul Näcke, em 1898 – o conceito de Narcisismo referia-se exclusivamente a um tipo de amor por si próprio, categorizado então como uma nova perversão. Entretanto, ao longo do desenvolvimento da teoria psicanalítica, o termo ganhou novas nuances a partir dos estudos e observações de Freud e Lacan.

Em 1911, segundo NASIO (1997, p.52), Freud define pela primeira vez o Narcisismo como uma etapa do desenvolvimento da libido¹⁹, sendo dois os momentos de seu desenvolvimento. O Narcisismo primário, não observável e postulado por hipótese, está relacionado ao momento em que o Eu ainda não está formado (dado que este desenvolve-se progressivamente) e por isso é um narcisismo relacionado ao autoerotismo – ou seja, a satisfação que cada pulsão por si busca concretizar, tendo por objeto o próprio corpo do *infans*, sendo que a percepção do corpo é sempre imaginária. Porém, neste desenvolvimento progressivo da criança, chega o momento em que ela nota que a mãe também deseja “fora dela”: a criança percebe, simbolicamente através da linguagem, que a mãe desprende atenção para outros ‘objetos’ (que não apenas ela, a criança).

¹⁹ Ainda tendo por base a teoria freudiana, “o conceito de libido esta relacionado à manifestação da pulsão sexual na vida psíquica e, por extensão, a sexualidade humana em geral e a infantil em particular” (texto extraído do Dicionário de Psicanálise, de Roudinesco e Plon, 1998, p. 471). De acordo com Freud, em Psicologia das massas e análise do eu, o uso do termo libido para designar os impulsos sexuais está relacionado ao nascimento da teoria da afetividade e corresponde a toda energia dos instintos relacionados ao amor, seja pelo sexo oposto, por si mesmo, de um pai para um filho, a amizade, pelas artes ou pela humanidade em geral. Todas essas são formas de expressão dos mesmos impulsos instituais (que na psicanálise chama-se de pulsões sexuais).

Ora, se a mãe deseja fora, tal objeto torna-se um modelo ideal para a criança, ou seja um Ideal do Eu. Enquanto esse processo opera, a criança se vê então como um ser a parte da mãe: o que antes era completude e perfeição (satisfação completa do desejo, já que até este momento, para a criança, ela e a mãe constituíam um só ser, um só corpo), passa a ser falta (ela e mãe estão separadas). Este é, portanto, o momento em que a criança evolui do autoerotismo, ao perceber-se não mais como único objeto de amor da mãe e, assim, um outro. Como explica FREUD (2010, p. 19): “(...) o *Eu se desliga do mundo externo. Ou, mais corretamente: no início o Eu abarca tudo, depois separa de si um mundo externo*”. Eis a ferida Narcísica que surge no estágio primário, e que representa, numa definição última, o complexo da castração (por meio do qual se opera o entendimento da incompletude, que desperta o desejo eterno de busca pela completude – e o prazer – do narcísico primário. É nessa operação da castração que surge a condição para o aparecimento do Objeto – ou seja, o indicador daquilo que falta, que não está presente).

“É assim que ao Eu se contrapõe inicialmente um ‘objeto’, como algo que se acha ‘fora’ e somente através de uma ação particular é obrigado a aparecer. Um outro incentivo para que o Eu se desprenda da massa de sensações, para que reconheça um ‘fora’, um mundo exterior, é dado pelas frequentes, variadas, inevitáveis sensações de dor e de desprazer que, em sua ilimitada vigência, o princípio do prazer busca eliminar e evitar”. (Freud, Sigmund. O Mal-Estar na Civilização, novas conferências introdutórias à psicanálise e outros textos, p. 18).

Assim, quando do momento do Eu cindido, o Narcisismo secundário surge: ele está relacionado ao Narcisismo do Eu e se constitui por meio de dois passos: o primeiro é o investimento, por parte do Eu, da pulsão em um objeto; e, a segunda, é o retorno que este investimento tem que ter, ou seja, a volta da libido para o próprio Eu, tomado então por objeto.

“Com o Narcisismo, a estrutura simbólica começa a adquirir seu contorno imaginário e se desdobra em uma dupla exigência de direções opostas. De um lado, ser um, desejo de ser único, exclusivo, desejo de perfeição – fundamento constitutivo do sujeito e do eu ideal. Entretanto, trata-se de ser um para Outro, cujo lugar é ocupado pela função materna que se divide entre o olhar para o filho e o olhar para uma outra cena, em direção à qual ele passa a se remeter,

desejando estar lá e, ao mesmo tempo, em seu próprio lugar”.
 (Guerra, Andréa Máris Campos. *Identificação e laço social: questões para a psicanálise na contemporaneidade*, p. 94).

O Narcisismo, portanto, é a forma como o Eu se investe da libido – sendo sua própria morada. Por vezes, essa força motriz é direcionada para objetos (libido objetal), mas retorna novamente para o Eu (libido narcísica). Este movimento caracteriza e dá nome ao “deslocamento da libido”. O investimento libidinal do Eu é, assim, primeiro em relação à escolha objetal (e o surgimento do amor objetal) e é um investimento necessário à vida subjetiva.

- Eu Ideal e Ideal do Eu

São dois conceitos (que muitas vezes na obra de Freud não aparecem distintamente) referem-se (após os estudos de Lacan) a dois momentos específicos relacionados à identificação do indivíduo e a formação, conseqüentemente, dos laços sociais.

O Eu Ideal é imaginário e se constitui no momento em que o *infans* se vê completo, numa imagem refletida, que ele supõe ser ele mesmo. Esse processo, que ocorre entre os 6 e os 18 meses de idade, se dá quando ele investe a imagem do corpo completo refletida no espelho e encontra aí uma ideia de completude. Dois outros acontecimentos são relevantes neste período, de acordo com DIAS (2009). O primeiro é a nomeação que a mãe dá ao filho, ao indicar para ele que aquele ali refletido é ele, “fulano de tal”. Esse fato dá à criança seu lugar particular, lugar determinado antes mesmo de seu nascimento num dado contexto social e numa dada Cultura específica. Paralelamente, o segundo diz respeito ao momento em que a criança descobre existir um outro (pequeno outro, na teoria de Lacan) que é aquela imagem projetada dele mesmo (o duplo especular), em que a criança se reconhece e regozija-se.

Nesta cena, portanto, estão presentes três personagens distintas: o Eu real (o bebê em si), seu Eu Ideal (a imagem de si projetada no espelho, que é o outro, pequeno outro, sua estrutura invertida) e a mãe, que é o Outro (o Grande Outro na teoria de Lacan), que detém o código da Linguagem, a Lei que posiciona – a partir de agora –

o Sujeito em seu lugar no mundo. O Eu Ideal, assim, é a imagem que permite ao Sujeito reconhecer-se e que sintetiza suas representações. Esta imagem do corpo, uma unidade potencial do que será o Sujeito no futuro dado que ele ainda é nesse momento incapaz, é o objeto de identificação imaginária. Já o corpo, o Eu real, é o objeto de investimento libidinal. É por isso que o Eu surge desde o começo cindido, entre um Real e um Ideal de si mesmo.

Já o Ideal do Eu tem sua origem na identificação com os pais, no terceiro estágio do Complexo de Édipo, e por isso articula-se com o Simbólico (e não mais com o imaginário, como no caso anterior). Neste momento, a criança – que já renunciou em ser o objeto de desejo da mãe, pois se inscreveu na Lei do pai – compreende (segundo DIAS, 2009) que existem sexos diferentes, separando os humanos em fálicos e castrados. Assim, o menino irá buscar se identificar com o pai e a menina com a mãe – o que forma efetivamente o Ideal do Eu (aquilo que se quer ser). Importante somente ressaltar que no momento da formação do Ideal do Eu também ocorre a estruturação do Supereu (o herdeiro do Complexo de Édipo), que se dá por meio da introjeção da autoridade dos pais (e suas leis). Esta instância, também, absorve toda a agressividade e severidade que o filho gostaria de exercer contra o pai. Assim, o Ideal do Eu e o Supereu articulam-se numa instância dupla: de um lado o Ideal (a forma como o Sujeito deveria ser, igual o pai ou mãe); por outro, a proibição que indica ao Sujeito que não se pode fazer tudo aquilo que seu Ideal faz, algumas coisa limitam-se a ele.

Considerados esses conceitos mais relevantes, vale reforçar – de maneira pontual, e de acordo os objetivos deste trabalho – que o primeiro laço com o Outro se dá quando o recém-nascido expressa suas necessidades e o Outro, atribui um sentido a isso (considerando tal manifestação uma demanda de amor). É assim que o significante faz sua primeira marca.

“Portanto, a estruturação subjetiva se dá, primordialmente, com a passagem do registro da necessidade para o do desejo, mediada pela demanda: o grito, inicialmente expressão de insatisfação e sem intencionalidade, é interpretado pela mãe como demanda, culminando no oferecimento do seio, frente à fome. A operação que permite a passagem do biológico ao erógeno, circunscrevendo o sujeito no registro da demanda e do desejo, só é possível pela mediação da mãe, o Outro primordial. Devido ao estado de inacabamento e

prematuração do recém-nascido, esse Outro não é reconhecido por ele, mas imposto. O recém-nascido, além de carecer de autonomia motora para buscar o alimento, está passivo diante do discurso da mãe, que interpreta e significa suas manifestações e, mais do que isso, está passivo diante do gozo da mãe, que o utiliza como objeto de satisfação”. (Dias, Maria das Graças Leite Villela. Identificação e enlaçamento social, p. 50)

1.1.2.2. Panorama geral do Sujeito no contemporâneo

Feita essa colocação sobre as noções básicas de constituição do Sujeito na psicanálise, vale avançar um pouco o olhar para o panorama macro em que este encontra-se inserido, no contexto social de hoje.

Alguns pontos de relevância para a evolução desta obra são descritos abaixo. É importante dizer, porém, que não se pretende aqui estabelecer uma ordem entre eles. É preciso pensá-los muito mais como um círculo vicioso do que baseados em uma hierarquia de influências.

Parte-se, então, do pensamento de que o sujeito do pós-moderno é o algoz de si mesmo, já que – com as noções de Mercado engendradas tão a fundo em sua vida – ele encontra-se no centro da teia capitalista, preso a uma lógica que duplamente o identifica com o Capital: ele é produtor (no sentido do trabalho que desenvolve) e produto (no que tange seu posicionamento como mercadoria no mundo); é mercador e mercadoria; consumidor e objeto de consumo. Ou seja, o maior triunfo do pensamento capitalista foi trazer para dentro do sujeito todo o controle que antes existia fora dele.

A liberdade conquistada das amarras modernas levou-o ao extremo oposto. As formas coercitivas e diretivas de regulação utilizadas até então (o controle do tempo, das estruturas, dos processos, dos desejos e da própria vida impetrados anteriormente pelo Estado, pela Igreja e pela Família) perdem relevância frente às questões do indivíduo – ao menos em relação à tudo que lhe é “extra corpóreo”. O controle, a rigidez e a disciplina deixaram de estar “fora” do sujeito e passam a – literalmente – (in)corporá-lo em vida. Como diz LYPOVETSKY (p. 20, 2004), ao explorar a ideia de que a pressão por controle da sociedade moderna não está mais fora do sujeito, e sim dentro dele mesmo: *“Narciso está menos apaixonado por si do*

que aterrorizado com a vida cotidiana”. Assim, pode-se afirmar que o Sujeito transmuta a si mesmo no Grande Irmão, a observar-se, julgar-se e punir-se quando necessário – afinal se não há mais nada que exerça controle, que irá fazê-lo se não o próprio sujeito “bem domesticado” de outrora?

*“(...) essa mobilidade e essa autonomia têm um custo, com frequência, elevado, pois são acompanhadas por um crescimento inquietante da ansiedade, da depressão, de perturbações psicológicas comportamentais diversas. Narciso não é o indivíduo triunfante, mas o indivíduo fragilizado e desestabilizado por ter de carregar-se e de constituir-se sozinho, sem os apoios que, antes, eram constituídos pelas normas sociais e referências coletivas introjetadas. A figura dominante do individualismo democrático foi, durante algum tempo, a euforia de libertação; agora, cada vez mais, é a dificuldade de viver, a insegurança, o medo ligado não somente ao terrorismo mas a qualquer coisa: alimentação, relações, idade, trabalho, aposentadoria.” (LIPOVETSKY, Gilles. *Metamorfose da Cultura Liberal*. 2004, p. 21).*

Como postula BAUMAN (2001, p. 73), reforçando esse pensamento de Lipovetsky quanto ao capitalismo tardio pós-moderno, o mundo: *“torna-se uma coleção de infinitas possibilidades, um contêiner cheio até a boca de uma quantidade incomparável oportunidades a serem exploradas ou já decididas. É a infinidade das possibilidades que preenche o espaço”*.

E por que esse rígido autocontrole? Ora, pois do Sujeito “líquido” *não se espera nada menos do que o sucesso absoluto* (único e irrestrito) em todos seus papéis sociais – afinal, se a solidez moderna se esvaiu, tudo torna-se possível. Não basta ser um bom empregado, é preciso ser aquele que está no melhor cargo, que tem o melhor carro e que bate todas as metas. Não importa somente ter saúde, é imperativo que se tenha também beleza, juventude e uma “barriga sarada”. A família bem constituída vale menos do que o apartamento duplex, a casa na praia, a escola de grife e as férias anuais ao redor do mundo. E se tudo é isso é possível (e, de alguma forma, alcançar o máximo é o mínimo que se espera), é preciso “somente” altas doses de dedicação e nada mais. Ter sucesso – o que se traduz em ser feliz – depende só e unicamente de si (ao menos é o que prega o discurso do contemporâneo).

Na vida líquida do Sujeito contemporâneo, sucesso se traduz em excesso: num amontoar-se quantitativo de objetos (de desejo ou do consumo?) que acumulam-se

em sua busca diária, incessante e fragmentada de um gozo qualquer – qualquer gozo, já que o imperativo é que se goze, valendo mais o quanto do que a como. Aqui cabe uma pequena reflexão a respeito deste gozo imperativo, a partir da formulação do Sujeito do Gozo – que é aquele que desaparece em sua relação como o Objeto, numa busca frenética da completude (imaginária) vivenciada no Narcisismo primário. A questão é que, apesar de levado ao extremo do gozo (por meio do consumo excessivo – seja de mercadorias, de drogas, de sexo, de pessoas ou de trabalho), o Sujeito não precisa morrer para gozar – embora não seja isso o que parecer acontecer na atualidade.

Além disso, a existência na pós-modernidade só é possível se houver mediação. As novas formas de tecnologia da informação, fundamentais para o avanço a um período pós-industrial, detonaram a passagem de uma ordem social produtiva para uma reprodutiva. Retoma-se, aqui, a ideia central de Baudrillard, na qual são as simulações de modelos que cada vez mais constituem o mundo, de modo a (a)pagar a distinção entre a realidade e aparência. A sociedade “do olhar” (dos simulacros do real) e da imagem é uma sociedade da vergonha e não da culpa (como era a vida na época da Igreja e da Família como mediadoras do ser no mundo). Exposto o tempo todo a tudo e a todos (por suas próprias mãos), o Sujeito mediado é perseguido pela vergonha de não ter conseguido ir além dos limites e conquistado o quanto podia, tal qual o outro que ele “vê” como alguém de sucesso. A questão, porém, é que a vergonha não toca o indivíduo em sua intimidade como faz a culpa. Ela o toca no aspecto social, naquilo que fica exposto, em sua aparência – no que o outro pode ver, notar e apontar como defeito. Se, grosso modo, o Sujeito só tem sua existência validada por intermédio do olhar do Outro, então é preciso estar “à vista” o tempo todo – mas tem que estar à vista e bem, muito bem. Se o sucesso está centrado no âmbito individual, há que se colocar a vida pessoal à mesa pública, e nada melhor do que mídia para servir tal banquete.

Apesar de tudo isso, não se deve analisar de maneira objetiva e pragmática a forma como os indivíduos são afetados por todas essas mudanças. Antes de tudo é preciso entender que tais manifestações só podem ser observadas no dia a dia, no comportamento, nas atitudes e na forma como cada um reage à vida – quais os laços que se constituem e com que grau de afeto. Em uma sociedade cada vez mais competitiva, formada por indivíduos atomizados e isolados de referências “externas”,

é de se esperar que cada um se preocupe apenas com si mesmo. Sem laços coletivos, busca-se respostas e soluções para a angústia em formato “*pocket*”, ou seja, de fácil consumo. Mas há um paradigma nessa afirmação: ao mesmo tempo em que a “vida para consumo” nasce desta sociedade centrada no indivíduo, o que o Mercado busca (e precisa) é de uma massa – mas não uma massa de pessoas com contiguidade (e relação entre si). É antes, e acima de tudo, uma massa de partes isoladas, próximas apenas pela ilusão de um laço social (ou de um *semblante de saber compartilhado*²⁰, como explica CALLIGARIS, 1991).

A questão que se posta para reflexão é: o consumo frequente, fácil e rápido – ou seja, o comportamento de consumismo – é, pois, o papel chave na vida dos indivíduos pós-modernos. E o ponto nevrálgico disso, que fortalece ainda mais esse ciclo sem fim, está relacionado ao fato de que o consumismo está ligado à ordem do desejo. Isso significa que ele se instala de maneira sorrateira no inconsciente, pois o desejo é, predominantemente, da ordem do simbólico e é parte constitutiva do Sujeito.

Narciso está livre, mas está impotente já que as amarras apenas mudaram de lugar.

1.2. Ascensão do “Estado-Corporação” e a identificação do Sujeito

O que se viu até aqui é que as corporações pós-modernas desempenham nas sociedades ocidentais um papel preponderante, uma vez que se tornaram potências socioeconômicas e, também, políticas. Desta forma, é possível arriscar delimitar que hoje vive-se sobre a chancela de um Estado-Corporação.

Mas, o que este trabalho pretende identificar por “Estado-Corporação”? A noção de que é a Cultura (a forma de ser, de pensar e de agir) das grandes corporações capitalistas industriais que hoje baliza a vida dos Sujeitos e, mais do que isso, os identifica enquanto pessoas no mundo.

²⁰ A postulação de Calligaris acerca deste termo será analisada em profundidade no capítulo 3 deste trabalho.

A globalização, por um lado, e toda essa potência corporativa, por outro, puseram fim ao entendimento anteriormente existente de um Estado-Nação que dava identidade e afiliava o Sujeito ao imaginário de um grupo.

“(...) a nação não é apenas uma entidade política mas algo que produz sentidos – um sistema de representação cultural. As pessoas não são apenas cidadãos/ãs legais de uma nação; elas participam de uma ideia de nação tal como representada em sua cultura nacional. Uma nação é uma comunidade simbólica e é isso que explica seu ‘poder para gerar um sentimento de identidade e lealdade’ (Schwartz, 1986, p.106)” (Hall, Stuart. A identidade cultural na pós-modernidade, p. 49).

Portanto, antes existia uma produção de sentidos no coletivo de uma Nação e isso gerava uma comunidade simbólica em seu entorno. Hoje, frente ao esfacelamento do Estado (e também da Família e da Igreja, não se pode perder de vista), qual o discurso de relevância que resta ao Sujeito? Diante da anemia coletiva proveniente de toda esta perturbação nos processos anteriormente possíveis de identificação, fica fácil para que o discurso das grandes corporações construa um novo imaginário coletivo. Seu pleno potencial identitário mostra-se capaz uma vez que as corporações produzem um sentido para a existência do sujeito – além de conseguir tangibilizar tal narrativa em seus produtos ou serviços, de forma palpável. Hoje, é com grande facilidade que nota-se “o valor do sobrenome corporativo: falar para um outro “Eu sou Apple” diz muito mais sobre alguém do que dizer “Eu sou Brasileiro”, por exemplo. Assim, pode-se constatar que para além de uma potência socioeconômica e política, as empresas capitalistas modernas tornaram-se potências culturais também.

"As organizações modernas são produto da história e do tempo das sociedades onde se inserem, bem como da evolução dessas sociedades. Se hoje ela tem papel cada vez mais importante no cenário social é porque o próprio social lhes abre espaço. E quando as organizações tentam criar um imaginário próprio é ainda no social que elas vão encontrar as mensagens que tenham significados para seus públicos específicos. Mas não há imaginário neutro, nem signos neutros, nem significados neutros". (Freitas, Maria Ester de. Cultura Organizacional: Identidade, Sedução e Carisma?, p. 55).

A citação acima indica claramente que é o próprio social, em sua letargia de identificações, que abre espaço para este preponderante papel das corporações modernas. E, é importante destacar, que a autora pontua que tal processo é recíproco: ao mesmo tempo em que o “Estado-Corporação” identifica o Sujeito, ele busca elementos para gerar esta identificação na própria trama (ou narrativa) social. Daí sua importância também como agente de cultura (papel este que será mais amplamente analisado no Capítulo 2: Da Cultura dos Homens para a Cultura das Corporações).

Neste ponto, é passível afirmar que o Sujeito pós-moderno padece de uma forte crise de identificação, já que no centro da cultura ocidental houve um esvaziamento de todas grandes significações imaginárias. Assim, como ressalta Castoriadis (apud Ester, 1999, p. 50): “*esta questão tangencia a pergunta: aonde está o sentido vivido como imortal pelos homens e mulheres contemporâneos?*”. A resposta a esta pergunta, dado todo exposto, parece ser mesmo uma só: no “Estado-Corporação”.

1.3. Características do emprego na pós-modernidade

Face toda reflexão feita até este ponto do trabalho este tópico tem por objetivo refletir sobre algumas características da sociedade pós-moderna que impactam diretamente na relação Sujeito-empregado e o seu empregador. Novamente, não há aqui uma pretensão em se estabelecer uma lógica causal ou hierárquica entre tais temas. De certa forma, eles se retroalimentam na medida em que não há um limite claro entre cada um e seus campos de influência.

1.3.1. Globalização

Globalização se refere aos processos em escala global que atravessam fronteiras nacionais, integrando e criando novas organizações sociais. Isso também muda a

percepção de espaço e tempo, dado que todo mundo passa a viver a sensação de uma mesma realidade. Isto é, um movimento de distanciamento da ideia sociológica clássica da sociedade como sistema bem definido e sua substituição por uma perspectiva de vivência atemporal e não espacial. A globalização tem seus efeitos sobre as identidades culturais, já que o conceito de nação está em cheque pois, deve-se lembrar, o capitalismo sempre foi um elemento de economia mundial que nunca se limitou às fronteiras nacionais. Este é um paradoxo, já que existe, por um lado, a tendência à autonomia nacional e, do outro, à globalização econômica.

Os fluxos culturais entre as nações, carregados pelas Culturas Organizacionais das grandes corporações, e o consumismo global criam identidades fragmentadas: mesmas mensagens e imagens são reproduzidas e assimiladas por pessoas que são, a princípio, bastantes diferentes umas das outras e estão separadas no espaço-tempo. Por isso, afirma Hall (p.63, 2011) que *“as nações modernas são todas híbridas culturais”*, e prossegue explicando de que forma se dava o processo de identificação, ao dizer:

“Quanto mais a vida social se torna medida pelo mercado global de estilos, lugares e imagens, pelas viagens internacionais, pelas imagens da mídia e pelos sistemas de comunicação globalmente interligados, mais as identidades se tornam desvinculadas – desalojadas – de tempos, lugares, histórias e tradições específicos e parecem ‘flutuar livremente’. Somos confrontados por uma gama de diferentes identidades (cada qual nos fazendo apelos, ou melhor, fazendo apelos há diferentes partes de nós), dentre as quais parece possível fazer uma escolha. Foi a difusão do consumismo, seja como sonho, que contribuiu para esse efeito de ‘supermercado cultural’ ”. (Hall, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*, p. 75).

E não são apenas produtos, serviços, mercadorias, imagens e slogans que circulam livremente entre as diversas localidades do globo. As pessoas também são parte destes fluxos migratórios, seja profissional ou pessoalmente. Ainda de acordo com HALL (1992) dizer que a globalização tem provocado uma homogeneização cultural pode ser um exagero. Ao invés de se imaginar um pensamento global como substituto do local, seria mais adequado pensar numa nova adequação entre ambos: o local não diz mais respeito exclusivamente a identidades firmemente enraizadas. Isso significa que a globalização tem uma característica maior de congeminar do que de eliminar.

Frente a isso, como é o empregado ideal para o mercado capitalista global? No mínimo, alguém com uma identidade múltipla, que consiga estar em qualquer grupo sem que isso represente uma estranheza para os demais.

“O empregado ideal seria uma pessoa sem vínculos, compromissos ou ligações emocionais anteriores, e que evite estabelecer-los agora; uma pessoa pronta para assumir qualquer tarefa que lhe apareça e preparada para se reajustar e refocalizar de imediato suas próprias inclinações, abraçando novas prioridades e abandonando as adquiridas anteriormente; uma pessoa acostumada a um ambiente em que “acostumar-se” em si – a um emprego, habilidade ou modo de fazer as coisas – é algo malvisto e, portanto, imprudente; além de tudo, uma pessoa que deixará a empresa quando não for mais necessária, sem queixa nem processo”. (Bauman, Zygmunt, Vida para Consumo, p. 17).

O modelo de empregado ideal que se busca no mundo contemporâneo é aquele que não trará, nunca, chateações para a empresa: não reclama, não reivindica, não busca melhorar suas condições de trabalho (afinal, o trabalho em si já deve ser considerado a grande dádiva!).

Tal característica fica latente quando se observam dados e informações relacionadas à “mobilidade global” dos executivos, ou seja, dos chamados Expatriados. Resultado da globalização – que impulsionou as fusões e aquisições, as alianças estratégicas ou, ainda, as *joint ventures* entre empresas transnacionais – esses empregados que vivem e trabalham em país estrangeiro vem aumentando. Há no mundo, segundo dados da UNCTAD (2010) cerca de 65.000 empresas multinacionais, que somam aproximadamente 850.000 filiais²¹. Pesquisas na área apontam que 61% das empresas reportam aumento no número de executivos realocados em outros países, chegando a um total aproximado, somente no Brasil, de 100 mil empregados²². Os “gurus” do assunto são taxativos ao afirmar que, para o sucesso de uma expatriação: *“antes de escolher o expatriado, a empresa deve analisar o perfil desse funcionário. Por isso, é importante não apenas identificar o potencial técnico, mas como ele se adapta a culturas diferentes”*²³. O tema pede tanta atenção no mundo contemporâneo que as mais modernas “teorias” apontam

²¹ Fonte: *United Nations Conference on Trade and Development (UNCTD): The World Investment Report 2010*. New York: 2010.

²² Fonte: *ECA Global Perspectives: “Tax & Social Security”, 2013*.

²³ Disponível em <http://www.amcham.com.br/gestao-empresarial/noticias/expatriado-precisa-ser-mais-flexivel-a-novas-culturas> – Acesso 23 Jul. 14.

que não se deve mais falar em empregados Expatriados e sim “Globalistas”. E qual a diferença? Segundo Dina Pyron, diretora global da área de capital humano da *Ernst & Young*²⁴: “A diferença é o vínculo. O expatriado mantém um vínculo com a empresa do país de origem ou destino (...) o globalista não tem país de origem porque, após uma transferência, ele já engata em outra (...) ele passa a ter um vínculo global”. Ou seja, efetivamente a confirmação do pensamento baumaniano acima indicado.

A globalização, por tudo acima indicado, trás um sentimento de que o mundo é menor, uma pequena “aldeia global²⁵”, e suas curtas distâncias permitem que um mesmo acontecimento seja vivido aqui e ali simultaneamente. Isso encontra alicerce e, ao mesmo tempo reforça, a modificação da noção de tempo e espaço vivida hoje.

1.3.2. Espaço e Tempo

O agora engoliu a noção do espaço e do tempo.

A aceleração da vida ao patamar do instante presente está fortemente relacionada a todo incremento tecnológico ocorrido. Mas, aqui, não se deve falar em tecnologia somente na perspectiva de dados e redes. Não. O desenvolvimento referido surge junto à criação das primeiras máquinas. Desde o motor a vapor, os transportes e a automação industrial até – aí sim – a internet, telefonia móvel e o vasto aparato digital, tudo faz com que o ritmo de vida do Sujeito se resuma cada vez mais num presente imediato. A praticidade e instantaneidade proporcionada por esse complexo tecnológico moderno reduz a tempo da experiência, ao passo que aumenta a sucessão de vivências vazias, sem propósito, já que não se dá ao aparelho psíquico ‘tempo’ (ou espaço) para criação de representações de valor. O resultado é um só: qualquer experiência encerra-se desprovida de sentido.

²⁴ Disponível em <http://exame.abril.com.br/revista-voce-rh/edicoes/19/noticias/ciganos-corporativos?page=1> – Acesso em 23 Jul. 14.

²⁵ O termo “Aldeia Global” foi cunhado pelo filósofo canadense Marshall McLuhan, em 1962, ao descrever sua teoria acerca da simultaneidade e do caráter de integração dos meios de comunicação de massa. Disse ele: “o mundo transforma-se num grande ‘vilarejo’, uma aldeia global”, segundo COEH (1963, p. 363).

Toma-se, então, por base novamente, o conceito de modernidade líquida descrita por BAUMAN (2011). Fica latente a ideia de que a ausência de contornos rígidos é outro ponto interessante para análise desta questão do tempo e do espaço. Isto porque, a inexistência de fronteiras e delimitadores físicos, em uma sociedade líquida, dá maior mobilidade às coisas e permite flexibilidade nas escolhas. Assim, o indivíduo move-se, rapidamente, de uma experiência para a outra de maneira quase instantânea, em busca de uma satisfação prática e rápida para seus desejos (de preferência, que possa ser administrada e gerar resultados com uma única dose).

O acelerado tempo da modernidade líquida é, antes de tudo, o fator essencial para ocupação do espaço. Se existe tecnologia e não há fronteiras, permite-se que o Sujeito esteja em muitos lugares simultaneamente - e se ele pode, ele quer. O tempo deixa de ser um contínuo, algo que se constrói no próprio espaço cronológico, para se tornar pontual – vários instantes de vivências vazias simultaneamente experienciados. Um exemplo: a tecnologia permite que o indivíduo esteja, em poucas horas, num outro país. E depois, em mais um pequeno apanhado de outras poucas horas em outro, e em outro e em outro, criando uma sucessão de “estares” sem que se dê tempo (cronológico) para aquela vivência. Como salvaguarda para se ter o registro desta vivência – que foi nula e por isso quase inexistente – basta tirar uma foto e publicá-la em alguma rede social. Tal comportamento, vale a ressalva, encontra eco na premência da função escópica na sociedade contemporânea. Como ressalta MONTOTO (2013): *“(...) a necessidade dos sujeitos de estarem permanentemente sendo observados, vistos pelo programa pan-óptico da sociedade do espetáculo, faz com que eles se sintam obrigados a deixar marcas constantes de todas as vivências”*.

Não por menos, há o entendimento de que a modernidade líquida é uma continuação de rupturas e fragmentos. Toda esta questão articula-se com a noção do Tempo Lógico postulada por Lacan. Em “O Tempo Lógico e a Asserção de Certeza Antecipada” (1945), o psicanalista apresenta um sofisma a respeito de três prisioneiros, a fim de explicar o tempo da subjetividade, ou seja, do inconsciente. Ele irá dizer que existem três tempos para o inconsciente, que se sucedem em uma sequência (porém, de duração subjetiva, não podendo ser delimitada de forma universal). São eles: o instante de ver, o tempo de compreender e o momento de concluir. A reflexão recai, principalmente, sobre o processo que ocorre entre a etapa

central (o tempo de compreender) e a final (o momento de concluir) já que a evolução de uma para a outra depende de um saber - que nunca é sabido, pois o saber é sempre da ordem do Outro. A questão apontada por Lacan diz respeito ao fato de que, para efetivamente tomar uma decisão (a "asserção do sujeito"), é necessário que o sujeito se desprenda do Outro (ou das suposições a ele atribuídas) por um mínimo lapso de tempo. Esse raciocínio aponta para o quão penoso é ao Sujeito – muitas vezes – compreender uma verdade (a fim de concluí-la) já que ele nunca sabe, pois o saber suposto está no Outro: *“a questão toda é saber como concluir onde o saber falta, não somente para o sujeito mas também para o Outro”*, escreve Colette Soler (2008, p. 142) no texto “O Tempo que Falta” (apud Fingerhann, 2009).

O que vale ressaltar é: inversamente proporcional à possível extensão do tempo de compreender, devido ao não saber a respeito do suposto saber do Outro, na modernidade líquida - em que se vive um tempo pontilhado - o Sujeito pode precipitar-se em direção ao momento de concluir, sem ao menos buscar compreender o mínimo saber possível. Assim, conclusões podem ser compulsivamente realizadas sem que o psiquismo tenha, desta forma, o tempo necessário para si e para o Outro.

Desarticulado de identidade com o tempo e os eventos passados e, também, da possibilidade de nossas articulações de valor significativo no futuro, o sujeito pós-moderno encerra-se num hoje vazio. Esse “hoje vazio” pode ser entendido como a metáfora para a supremacia da vivência sobre a experiência, tema de análise de Walter Benjamin (em *Experiência e Pobreza*, 1933), articulado por MONTOTO (2013). O autor explica ser necessária a transmissão daquilo que é vivenciado, ou seja, a vivência seria um ato vazio e desprovido de significação, uma vez que não é contextualizado com o passado e nem sequer articulado ao futuro – algo que está na ordem da quantidade e não da qualidade do que é vivido. Assim, o *qualis* da vivência seria a elaboração desta no transcorrer de um período de tempo que permita a ele, Sujeito, compreender o que vivenciou. Desta forma, conclui ainda o autor, que a vivência está para a informação assim como a experiência para o conhecimento. Ora, se não há tempo na sociedade contemporânea (não porque este é valorizado, e sim, ao contrário, pela total falta de valor a ele relacionada dada a

supremacia da vivência pela experiência), as vivências quantitativas não representam experiências qualitativas do Sujeito. Este tema é ainda explorado, ricamente, por KEHL (2009) na obra “O tempo e o cão”, na qual ela estuda a temporalidade vivida pelos depressivos, resgatando, para tal, a noção de melancolia freudiana. A autora diz, a respeito da experiência:

“(...) tem o sentido daquilo que, ao ser vivido, produz uma saber passível de transmissão. Um saber que pode ser passado adiante e que enriquece o vivido não apenas para aquele a quem a experiência é transmitida, mas também para aquele que a transmite. É no ato da transmissão que a vivência ganha estatuto de experiência, de modo que não faz sentido, em Benjamin, a ideia de experiência individual” (Kehl, Maria Rita. O tempo e o cão. A atualidade das depressões, p. 161).

E é assim – encerrado num hoje vazio, que é repleto de vivências fragmentadas e sem sentido – que o Sujeito pós-moderno ocupa o mercado de trabalho.

O resultado disso é possível de ser analisado em três frentes.

A mais direta é a diminuição do “tempo de casa” dos empregados (e, vale observar os termos da expressão comumente usada: tempo de “casa”, ou seja, algo que já posiciona a empresa como extensão da moradia, do lar). Se antigamente era relativamente fácil encontrar empregados com 20, 30 ou 40 anos de casa, hoje a média no Brasil passa de pouco mais de três anos²⁶ - sendo que esse número é um recorde histórico desde 2002. Entre 22 países pesquisados, o Brasil tem a segunda pior média de permanência no emprego (ficando atrás, apenas, da força de trabalho norte americana)²⁷. Esses são dados complexos de serem avaliados uma vez que consideram a rotatividade média geral da força de trabalho, não explicitando se isso se deu por vontade da empresa ou do empregado – algo que muda o ângulo de análise da questão (além, claro, de ser um fator que sofre influência do momento econômico e social). Assim, vale acrescentar outro dado nesta análise (do ano de 2012) que indica que o número de empregados, de até 30 anos, que pensa em deixar o emprego se não for promovido em até dois anos é da ordem de 80% dos

²⁶ Disponível em <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,brasileiro-fica-mais-tempo-no-emprego,185058e> – Acesso em 23 Jul.14.

²⁷ Disponível em <http://economia.estadao.com.br/noticias/sua-carreira,permanencia-de-brasileiro-em-emprego-e-uma-das-menores,93226e> – Acesso em 23 Jul. 14.

entrevistados²⁸. Ou seja, os casos clássicos de empregados que começam como office-boy e se aposentavam com o primeiro homem da mesma empresa estão se tornando um mito. Parece não haver mais tempo o bastante para a construção de um relacionamento entre essas partes.

A percepção de que existe uma compressão do espaço-tempo está intimamente relacionada, também, ao advento da tecnologia, tema abordado a seguir.

1.3.3. Tecnologia digital e novas mídias

Para discorrer a respeito deste tópico, vale separar o assunto nas duas frentes propostas neste subtítulo.

Primeiro, há de se refletir a respeito da tecnologia digital como um todo. Quando se pensa na questão da modernidade líquida para dentro das organizações é latente olhar para o fim da era do controle e dos sistemas de regulação. Se antes era necessário estar presente fisicamente, próximo ao controle, porque havia rigidez nos processos e o enraizamento do trabalho em um só local físico, agora parece não haver mais sentido algum nisso. Não apenas pela própria instabilidade social, mas, principalmente, porque a tecnologia digital deu asas à mobilidade. Ou seja, é o fim do laço univitelino entre empregado-empregador confinados num mesmo espaço-tempo.

O reflexo disso está no surgimento de novas modalidades de trabalho e de organização deste, tais como o emprego do *home office*²⁹, do horário flexível³⁰ e do

²⁸ Disponível em: <http://revistaepoca.globo.com/ideias/noticia/2012/07/turma-do-eu-me-acho.html> - Acesso em 24 Jul. 14.

²⁹ *Home office* é uma prática utilizada no mercado corporativo que corresponde à opção para que o empregado possa exercer suas atividades de sua própria residência, sem haver a necessidade de que ele se desloque até o local de trabalho.

³⁰ Horário flexível é a prática que permite ao empregado determinar seu horário de entrada e de saída do trabalho de acordo com suas necessidades ou atividades pessoais do dia.

uso da tecnologia em nuvem³¹. Estes fatores, entretanto, comprometem um ponto importante da relação empregado-empregador: a construção de confiança.

Se não há presença física de um na rotina de trabalho do outro, deixa de existir a prática do diálogo face a face, elemento essencial para tal construção já que é pelo olhar do outro que o Eu, no imaginário, se estabelece. Se não há essa identificação dada a ausência do olhar de um sobre o outro, há de se pensar, então, quem são os indivíduos a atuar nesse cenário e de que forma se dará uma relação entre eles.

“Um encontro face a face exige um tipo de habilidade social que pode inexistir ou se mostrar inadequado em certas pessoas, e um diálogo sempre significa se expor ao desconhecido: é como se tornar refém do destino (...) Não olhando o outro nos olhos, torno meu eu interior (para ser mais exato, meus pensamentos e emoções mais íntimos) invisível, inescrutável...” (Bauman, Zygmunt. Vida para Consumo. A transformação das pessoas em mercadoria, p. 27).

Posto esse panorama geral sobre o digital, agora é possível estreitar a perspectiva de análise e olhar exclusivamente para o advento das mídias sociais. O que são elas e o que elas representam?

O fato primeiro é: as mídias podem até ser novas, mas a concepção de rede que as pessoas criam para conversar não. A diferença fica por conta da amplitude de tais conexões, o que está longe de significar um incremento da qualidade das relações e da profundidade das mesmas. É tal a importância atribuída às redes sociais que para os brasileiros, atualizar-se no *Facebook* é mais importante do que passar tempo com amigos ou ir a um encontro³². Ou seja, uma vida mediada por uma tela, a possibilidade de ser quem não se é, além do reforço ao momento presente.

Blogs, Instagram, Twitter, Facebook, LinkedIn e Google+ (e até o final desta monografia, certamente, outras redes surgirão) são responsáveis não somente por

³¹ Tecnologia em nuvem (ou *cloud computing*) refere-se, segundo a Wikipédia, “à utilização da memória e das capacidades de armazenamento e cálculo de computadores e servidores compartilhados e interligados por meio da Internet (...) o armazenamento de dados é feito em serviços que poderão ser acessados de qualquer lugar do mundo, a qualquer hora, não havendo necessidade de instalação de programas ou de armazenar dados. O acesso a programas, serviços e arquivos é remoto, através da Internet - daí a alusão à nuvem. O uso desse modelo (ambiente) é mais viável do que o uso de unidades físicas”.

³² Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/980548-uso-de-redes-sociais-desafia-empresas.shtml> - Acesso em 12 Dez. 11.

uma nova forma de relacionamento, mas, principalmente, de pensar: mais veloz, em rede, abrangente e colaborativa. Tais espaços de interação virtual são terreno fértil para a transparência, tanto para o bem quanto para o mal. Da pior forma, significa a exposição exagerada da vida privada – do corpo, dos pensamentos, das crenças e opiniões. Do melhor lado, permitem uma maior democratização do poder da informação.

Essas características da lógica digital refletem de múltiplas maneiras na relação empregado-empregador, sendo a principal a ausência de distinção entre o que é interno e aquilo que é externo à organização, ou seja, a vida pessoal e a profissional dos empregados na rede.

“Nesse contexto, uma avalanche de informações sobre as empresas é gerada diariamente na web, por todos aqueles que interagem com uma marca ou produto – e também pelos empregados. Esse conteúdo produzido fica acessível a todas as pessoas que se dispuserem a procurá-las. O empregado fala, e todos os demais públicos escutam. Aqui, não cabe inicialmente uma discussão sobre a credibilidade desse conteúdo. As informações estão lá, verídicas ou não, e o controle não está nas mãos das empresas. Ou seja, um empregado insatisfeito – ou mesmo que apenas equivocado em sua percepção sobre a empresa em que trabalha – pode influenciar a forma como outros públicos percebem a companhia, sua marca e até seus produtos”. (Carramenha, Cappellano e Mansi. Comunicação com Empregados: A Comunicação Interna sem fronteira, p. 24).

A saída para esse dilema não é tão fácil quanto bloquear o acesso às redes sociais nas empresas. Isso é, na verdade, ilusório já que qualquer empregado comum que possui um *smartphone*³³ tem acesso à elas a qualquer momento e em qualquer lugar. Pesquisas, inclusive, indicam que aos jovens empregados importa mais uma empresa que lhes permita acesso às redes digitais do que o valor dos salários e o pacote de benefícios, num percentual de 74%³⁴. Ao mesmo tempo outros dados indicam que o uso constante das redes no ambiente de trabalho é prejudicial ao rendimento dos negócios: 60% das interrupções no trabalho envolvem o uso das

³³ *Smartphone*, ou telefone inteligente, é o aparelho de telefonia móvel que dispõe de um sistema operacional equivalente a um computador e, por isso, permite ao usuário a execução de diversas tarefas, tais como o acesso ao *email*, às redes sociais, filmadora, agenda de compromissos etc. – atividades estas que estão muito além da função original de um telefone, que é possibilitar que duas pessoas se falem.

³⁴ Fonte: CISCO: “Gen Y: New Dawn for work, play, identity”, 2012 (tradução para o português de autoria própria).

chamadas ferramentas sociais. Por conta disso, 45% dos empregados não conseguem trabalhar nem 15 minutos sem serem interrompidos e 53% perdem pelo menos uma hora por dia com esse tipo de distração. Pela pesquisa, essa perda de produtividade significa cerca de 10 mil dólares por trabalhador em um ano³⁵.

Ora, parece incoerente este quadro de perda de produtividade com o fato de que as pessoas passam cada vez mais tempo trabalhando (muito em função da própria tecnologia móvel que permite que o empregado esteja conectado à empresa em qualquer momento e em qualquer lugar). Ao menos é o que aponta o estudo *“From dedication to medication?”*³⁶, de 2011, ao constatar que em todo o mundo, quase metade dos empregados (48%) trabalha mais de nove horas por dia; sendo que no Brasil aproximadamente um quinto dos trabalhadores gastam 11 horas diárias ou mais no trabalho. Além disso, 43% dos entrevistados alegou levar trabalho para casa mais do que três vezes por semana.

Parece que algo não está muito bem azeitado nesta relação do Sujeito com o tempo e o seu modo de trabalhar.

1.3.4. As gerações e a mulher no mercado de trabalho

O mercado de trabalho sempre foi visto com espaço exclusivo de domínio dos homens. A bem da verdade, dos homens adultos. Porém, desde a eclosão das grandes guerras, paulatinamente, as mulheres começaram a adentrar este espaço – primeiro por necessidade de mão de obra fabril, depois pelo próprio rearranjo das estruturas tradicionais de família. E hoje, o papel delas está consolidado na economia: elas correspondem a 56,1% dos profissionais ativos³⁷ no Brasil.

³⁵ Disponível em: http://idgnow.uol.com.br/computacao_pessoal/2011/05/23/redes-sociais-geram-prejuizos-de-milhoes-de-dolares-as-empresas/ - Acesso em Jun. 11.

³⁶ Fonte: Regus. *“From dedication to medication”*, nov. 11. (Tradução para o Português de autoria própria).

³⁷ Disponível em: <http://www.oeconomista.com.br/cresce-numero-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-diz-dieese/> - Acessado em 26 Jul. 14.

Hoje não é nenhuma novidade uma mulher ocupar cargos representativos, não apenas no mercado de trabalho, mas na sociedade como um todo (apesar de que existe ainda uma grande discrepância entre os salários pagos aos homens e às mulheres). Tal feita é reflexo da própria emancipação da mulher, que historicamente conquistou espaço em todas as esferas do social: primeiro, a ela foi permitido estudar (em 1979, no Brasil, foi aprovado o ingresso das mulheres em escolas de ensino superior. Hoje elas representam a maior parte destes estudantes brasileiros, sendo 54,6% das ingressantes em processos seletivos, 55,5% dos matriculados e 59,6% dos concluintes³⁸). Depois, elas puderam votar (no Brasil em 1933). Agora, podem escolher com quem se casar e a hora em que irá ter filhos – se é que vai tê-los. Obviamente, tudo isso permitiu à mulher conquistar, também, o mercado de trabalho.

Isso não significa, entretanto, que algo de especial esteja a favor das mulheres, mas sim que elas possuem uma pequena vantagem devido a algumas competências que hoje são exigidas. Apesar disso, vale notar, que o perfil desejado para dirigentes de alto escalão é muito mais um perfil andrógono do que feminino, já que pede-se uma mistura difícil entre determinação e criatividade, segundo FREITAS (1999, p. 29).

A inserção massiva da mulher no mercado de trabalho mudou os contornos da sociedade: acarretou em impactos diretos no modo de viver das famílias, na educação dos filhos, nos padrões de consumo e nos papéis de autoridade. Todavia, é preciso ficar claro que tudo isso não significa uma sociedade matriarcal, longe disso.

Para dentro das organizações, esta questão tangencia o tema da diversidade (e a maneira como acomodá-la em sua Cultura Organizacional). Porém, não são apenas as mulheres que protagonizam um movimento em prol de uma maior diversificação da força de trabalho. A mudança demográfica do corpo de empregados também sofre impacto daquilo comumente chamado de novas gerações. Entende-se que uma cada dessas possui um perfil comportamental distinto – e também expectativas diferentes a cerca do emprego e de seu papel na vida de cada um.

Antes de refletir sobre tal assunto, vale definir brevemente o que são as Gerações.

³⁸ Fonte: Censo da Educação Superior - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), 2012.

Regra geral, a sociedade avaliou e estudou o comportamento humano durante décadas com base na idade cronológica do indivíduo. Por isso, de um adolescente – independentemente do momento histórico que ele tenha vivido – esperava-se determinado padrão comportamental. Porém, dada a realidade social hoje vivida frente a temas como a aceleração do tempo e a pluralização das identidades, ficou claro que tal olhar era limitante, à medida que generalizava e, também, excluía características relevantes de um determinado grupo. O que se notou foi que parte deste tal “comportamento social” estava relacionado ao momento socioeconômico e histórico vivido por aquele indivíduo. Foi em 1950 que cunhou-se o termo *Geração Baby Boomers*, que passou a identificar o perfil comportamental da geração de pessoas nascidas logo após o *boom* populacional ocorrido com o fim da Segunda Guerra Mundial. Depois disso, mesmo sem um consenso quanto ao ano de começo e de fim de cada uma, outras Gerações foram classificadas e, hoje, grosso modo, três delas constituem a força de empregados do mercado: *Baby Boomers*, Geração X e Geração Y³⁹.

³⁹ A fim de detalhar brevemente o perfil comportamental de tais grupos, vale descrever abaixo um pouco de suas características, segundo Carramenha, Cappellano e Mansi (2013, p. 21):

Baby Boomers: Os filhos do pós-guerra, nascidos nas décadas de 40 e 50, são trabalhadores acostumados a seguir estruturas hierárquicas rígidas, que em muitas vezes não permitem mudanças e questionamentos. São indivíduos que fizeram carreira numa só empresa. Acreditam fielmente no jargão “vestir a camisa”. Esse apego, muitas vezes emocional, dificulta a formação de sucessores, pois eles percebem que há diferenças significativas na atitude – e na personalidade – das demais gerações. Eles são orientados a processos (e nos ensinam bastante sobre eles), respeitam hierarquia e veem dinheiro propriamente dito como uma recompensa valiosa.

Geração X: É a geração de filhos dos *Baby Boomers* e, por isso, sua data de nascimento é localizada, aproximadamente, entre os anos 1960 e 1980. São indivíduos que buscam a liberdade, mas sem perder o contato com o coletivo. Individualistas, acreditam no reconhecimento pelo trabalho, no momento certo. Têm necessidade de *feedback* e medo de perder o emprego. Muitas vezes, porém, são céticos e apáticos – principalmente quanto a posições políticas. A Geração X em geral se compromete menos com as organizações, tem relação mais igualitária com autoridade, tem mais respeito com o mérito do que com idade e tratam independência financeira e tempo livre como recompensa.

Geração Y: Também chamada de Geração *Next* ou *Millennials*, são os nascidos após a década de 80. Trata-se de indivíduos que cresceram bombardeados por estímulos sensoriais. Respeito no ambiente corporativo está atrelado ao talento. É, portanto, algo a ser conquistado, não acontece por posição hierárquica: não basta ter autoridade formal, tem que ser um exemplo (principalmente quem é líder). Admiram o que é a competência real. Vivem em tempo “digital”, imersos em um excesso de informações, o que dificulta a retenção de conteúdos e a correlação entre eles. Além disso, não são fies às marcas ou aos empregadores. A Geração Y é mais leal a fatores que valoriza do que às empresas em si, considera positiva a diversidade, compete mais consigo mesmo do que com os outros, demanda *feedback* constante e vê a possibilidade de “fazer a diferença” como uma grande recompensa. Esse grupo também é marcado pela pressa. Espera rapidez, agilidade e valoriza mais as realizações que são possíveis hoje do que aquelas que precisam do amanhã para se materializar.

Seguindo o objetivo deste capítulo, faz-se necessário olhar para a implicação disto no mercado de trabalho. O que nota-se é a presença destas três gerações em uma mesma organização (ou até mesmo num só departamento). Desta forma, a força de trabalho hoje é composta (não apenas por empregados “globalistas”, conforme citado anteriormente), mas também com comportamentos, princípios e valores distintos. O desafio para equalizar essa polarização de forças é grande, dado que tais diferenças no dia a dia são fator de alto estresse, desgaste e conflitos.

1.3.5. Ética

O tema da Ética nos negócios está em pauta há, pelo menos, 20 anos. Discussões quanto à corrupção, o respeito ao meio ambiente, o assédio moral e o preconceito ganharam destaque à medida que as empresas passam a corresponder ao exemplo máximo do comportamento social – e são cobradas por isso. Não por menos, muitas empresas definiram seus códigos de conduta (de ética, qualidade e sustentabilidade) para que haja uma legitimação de seus discursos no social. Parte dessa preocupação emana das próprias demandas da sociedade: depois de catástrofes ambientais como os derramamentos de óleo no mar do Alasca, em 1989; de mortes por falta de segurança (ao exemplo de Bhopal, em 1984⁴⁰) e de crises econômicas globais deflagradas por acontecimentos como a falência do banco Lehman Brothers⁴¹, a sociedade – de certa forma – pressionou o mercado para que

⁴⁰ A tragédia de Bhopal foi um desastre industrial que ocorreu na madrugada de 3 de dezembro de 1984, quando 40 toneladas de gases tóxicos vazaram da fábrica de pesticidas da empresa norte-americana Union Carbide. É considerado o pior desastre industrial ocorrido até hoje, quando mais de 500 mil pessoas, a maioria trabalhadores, foram expostas aos gases. O número total de mortes é controverso: houve num primeiro momento cerca de 3.000 mortes diretas, mas estima-se que outras 10 mil ocorreram devido a doenças relacionadas à inalação do gás (fonte: Wikipédia).

⁴¹ Lehman Brothers Holdings Inc. foi um banco de investimento e provedor de outros serviços financeiros, com atuação global, sediado em Nova Iorque. Era uma empresa global de serviços financeiros que, até declarar concordata em 2008, fez negócios no ramo de investimentos de capital venda em renda fixa, negociação, gestão de investimento. Seu negociante principal era o tesouro americano no mercado de valores mobiliários. Em 15 de setembro de 2008, a empresa pediu concordata, já que vinha tendo prejuízos causados pela crise dos *subprimes* nos Estados Unidos. A apresentação marcou a maior falência em história americana (fonte: Wikipédia).

alguns processos fossem revistos. Prova disso, é que - por volta da década de 90 – cresceu a febre com as certificações de qualidade, tais como a ISO⁴².

Entretanto, a atração que a temática da Ética causa está menos associada a uma preocupação genuína e mais a um ideal moral, já que existe uma acentuada ascensão do sentimento de insegurança, bem como uma forte demanda por mitigar os riscos à saúde, à higiene, à estabilidade econômica (sendo este último motivo de enorme temor já que os casos de corrupção ou escândalo financeiro trazem prejuízos diretos ao desenvolvimento, além da retração das atividades bancárias nas bolsas de valores). Por tudo isso, pois, é preciso que exista um clima de confiança no mercado a fim de que as coisas funcionem a contento (ou seja, que os fluxos de capital não se interrompa). Assim, é imprescindível a busca por uma imagem positiva das empresas perante o Estado, as comunidades, seus acionistas e seguradores – e, por que não, frente aos seus empregados?

Traçar esse caminho para a consolidação de uma imagem positiva é o que comumente se chama de construção de uma reputação empresarial. Nada é mais eficaz para isso do que estampar no discurso das organizações ambições morais cidadãs, que correspondam aos interesses coletivos. Assim, tomando para si o papel de guardião da Ética (e tudo o que dela implica) e de exemplo máximo de “uma boa conduta social”, as empresas criam um sistema de legitimidade social que garante ao seu desenvolvimento mais segurança em relação à opinião pública.

Falar em opinião pública implica em posicionar o discurso da Ética como algo que necessita de disseminação e validação social. Assim, não se pode imaginar tal esforço da empresa sem que isso seja legitimado:

Se a ética tem, doravante, um lugar no mundo econômico, ainda assim não conseguiria afirmar-se sem recorrer ao midiático. Pois uma mensagem de conteúdo ético sem audiência seria inútil, visto que impossível de ser utilizada, não tendo interface social. Compreende-se, então, a importância do midiático no econômico. Deve-se, então, atribuir ao mundo da mídia o mesmo poder que se vê no mundo

⁴² ISO é a sigla de *International Organization for Standardization*, ou Organização Internacional para Padronização. É uma entidade de padronização e normatização, criada em Genebra, na Suíça, em 1947, e é responsável por certificar quem empresas possuem padrões de qualidade em seus processos produtivos ou operacionais.

econômico? (Lipovetsky, Gilles. Metamorfose da Cultura Liberal, p. 16).

Para a relação empregado-empregador, a utilização de um discurso Ético – massificado – traz grandes implicações: é este o discurso (com um artigo singular!) responsável por cooptar o empregado. Isso, pois, durante a modernidade sólida acreditou-se que o sucesso econômico dependia unicamente da organização ser racional, forte em sua administração científica e tecnológica (aos moldes do pensamento taylorista). Mas, as condições de concorrência do mercado, somadas à rápida disseminação de informações, os altos gastos com burocracia e a pressão por novos e diversificados produtos, conjugaram-se para colocar o homem no centro de empresa – afinal, sem ele, a produtividade não poderia ser constantemente acrescida. Pois bem, fica claro que torna-se obrigatório falar de uma empresa Ética centrada nas pessoas e no social. Isso cria uma imagem genuína, de confiança e respeito, que enlaça o empregado através de sua busca por pertencimento. O que espera-se com isso é que o Sujeito-empregado se sinta parte de um imaginário positivo, que é em si mesmo o imaginário dele próprio (e da sociedade). Assim, é possível dizer que o discurso da Ética busca promover uma operacionalização utilitária dos ideais do Eu (noção que será articulada no Capítulo 3, com base no artigo de Contardo Calligaris).

Por todos esses fatores discutidos ao longo deste capítulo, é possível chegar aqui a um entendimento: a empresa capitalista moderna é hoje o principal fator regulador da vida do Sujeito – este, devastado pela ausência de identificações outras e isolado em uma vivência pontual e vazia. Para estar no mundo, de alguma maneira, esse indivíduo deve participar de um discurso maior que o legitima, já que legitima também a sociedade em si, bem como os ideais coletivos. Ser alguém no mundo pós-moderno é, antes de qualquer coisa, ser parte desta narrativa chamada de emprego, pois é o emprego que lhe permiti estar, de forma efetiva e admirável, na sociedade de consumo. Ela é a fonte de recursos para a manutenção da satisfação do desejo de consumo (ou consumismo). Mais não é só isso: para além do poder econômico e político, o imaginário social das organizações modernas possui um enorme e abrangente influência enquanto Cultura – até porque, dada a realidade de complexidade em que se pauta a contemporaneidade, é impossível pensar que essas esferas se articulam isoladamente, ou seja, há influência entre as partes e por

isso o social, o político, o cultural e o econômico estão interligados. Desta forma, é a maneira de ser e pensar das grandes corporações que molda a sociedade externamente (o que foi discutido até este ponto do trabalho). Entretanto, principalmente, tal “jeito de ser” modifica internamente o Sujeito-empregado que dela faz parte. Isto porque não é apenas o valor em si da remuneração, o salário ou a renda, que apreende a pessoa a essa teia: há algo da ordem do inconsciente que se presentifica para que ele, o Sujeito, se instale nesse cenário com um comportamento que semelhante ao de um adicto. É, portanto, esse panorama interno à organização que será avaliado no capítulo que se segue.

2. Da Cultura dos homens para a Cultura das Corporações

“A natureza dos homens é a mesma, são seus hábitos que os mantêm separados” (Confúcio).

A área de estudo deste capítulo será centrada na dimensão da Cultura – tanto aquela “dos homens” (que está ligada ao contexto social e histórico, e por esse motivo, antropológico), quanto à noção de Cultura Organizacional – a saber, o conjunto de ideias, valores, princípios, códigos e condutas que se forma dentro de uma Corporação. O objetivo desta análise é trazer o olhar de fora para dentro das organizações, ou seja, refletir de que maneira as empresas influenciam aqueles que estão dentro de seus muros e que constituem o seu grupo (visto que a análise deste poder sobre a sociedade já foi descrita no capítulo anterior).

Como dito, as empresas são formações sociais inseridas num ambiente mais amplo e por isso devem ser pensadas à luz do cenário de suas épocas. Se elas são o que são hoje em dia, e ocupam o “espaço” que ocupam, é porque o contexto socioeconômico e político “permite”. Se do lado de fora as organizações empresariais exercem seu poder por meio da primazia dos aspectos econômicos e da lógica de mercado (engendrada em todos os aspectos da vida do indivíduo – que o leva, no limite, a transformar a si mesmo em uma mercadoria), internamente aos seus muros, o poder se estabelece de outra maneira. Há algo da ordem do Sujeito do inconsciente que abre espaço para que o discurso da empresa se torne tão efetivo. Parte disso, como dito na introdução do Capítulo 1, está centrada no entendimento de que o trabalho não se encerra na atividade do emprego: ele é, também, algo que coloca à prova o próprio indivíduo à medida que é seu corpo e sua mente que são convocados para a realização de uma determinada tarefa.

Mas não se deve entender que o “externo e o interno”, neste caso, tratam-se de forças opostas ou mecanismos distintos. Há separação se dá somente por serem, estes, dois lados de uma mesma moeda e, por isso, exigirem olhares com enfoques diferentes.

"Ora, se os indivíduos se encontram numa situação de fragilidade de identidade, de enfraquecimento dos vínculos sociais diversos, de busca de sentido, de desorientação quanto ao presente e o futuro e de carência de referenciais, a organização deixa de ser considerada apenas uma reguladora da crise econômica e social, passando a desenhar papel cada vez mais importante como fornecedora de significações, gratificações e, por fim, identidade. Sua pretensão de ser o lugar exclusivo de capitalização de sentido e de carências narcísicas ganha uma dimensão perigosa, pois ela encarna a perversidade de não poder satisfazer essas carências". (Freitas, Maria Ester. Cultura Organizacional: Identidade, Sedução e Carisma?, p. 10).

Esta questão da ausência de delimitação (entre algo que é externo ou interno, público ou privado, profissional ou pessoal), pode ser bem compreendida a partir a figura da Banda de Moebius, proposta por Lacan. Conforme explica DIAS (p. 25) o autor: *"utiliza-se da faixa de Moebius, como figura topográfica mais simples, para ilustrar a homogeneidade entre o interior e o exterior (...) rompe com o conceito tradicional de espaço (...) estabelece uma continuidade entre o Eu e o outro e entre o individual e o coletivo"*.

Refletir e analisar sobre esta questão da Cultura Organizacional pede um olhar sistêmico, abrangente e interdisciplinar. Nenhuma ciência, humana ou exata, da conta sozinha da complexidade do ambiente interno das organizações, uma vez que ali operam sistemas múltiplos e integrados. Pessoas, tecnologia, processos, máquinas, mercadorias, serviços, projetos, insumos, recursos naturais – tudo isso está presente e se mistura para que a operação efetiva de um negócio ocorra. Por isso, aqui, serão convocados os pensamentos de autores de antropologia, administração, comunicação e psicanálise.

2.1. Cultura: Conceitos e delimitações gerais

A busca do homem por entender a si mesmo permeia o imaginário social desde as mais remotas épocas. Entender quem somos, como somos e porque somos (tanto quanto, de onde viemos e para onde vamos) são perguntas recorrentes na trajetória da humanidade. As três primeiras – quem, como e porque somos – se encerram mais no campo da Antropologia, da Sociologia ou da Psicanálise. Já as duas últimas

– de onde viemos e para onde vamos – estão no raio de abrangência reflexiva da Filosofia.

Aqui, para falar de Cultura, toma-se por base o primeiro conjunto de três questionamentos. De antemão, é importante destacar, que o campo de estudo do termo Cultura é vasto e problemático. Existe grande quantidade de definições e muitas ciências que o estudam. A priori, neste trabalho, a Antropologia será o carro chefe para a reflexão, sem que seja objeto delimitar as diversas escolas e correntes desta ciência – portanto, não cabe aqui uma explicação das mesmas.

Uma sociedade só se constitui quando cria para si, para os membros de seu grupo, uma visão de mundo. São essas representações a respeito de “quem somos”, de “como somos” e de “porque somos” que permitem que o corpo social se oriente e organize-se, formando o ideal de “um” – este “um” que é diferente de todos os demais. Isto é, grosso modo, o que se deve ser entendido como Cultura. Assim, o mundo social – e o laço entre os indivíduos – só é possível segundo o significado que os acontecimentos adquirem numa perspectiva histórica aos membros de uma coletividade. A relação que se dá entre as pessoas, mesmo entre apenas duas, pressupõe que exista uma rede de significados. Estes, os significados, são compreendidos num contexto simbólico e somente tomam corpo (posteriormente como comportamento) na prática do social. Desta maneira, não há como pensar a Cultura desarticulada de uma aplicação de si mesma. O indivíduo e o social estão juntos e articulados e, também, reciprocamente implicados na significação e na ação de construir esse ambiente social – que é ativo, vivo, maleável e concreto.

É imprescindível, também, o entendimento de que toda e qualquer análise que um indivíduo faz sobre outra dada cultura é, em essência, um olhar etnocêntrico. Isso quer dizer que aquele que observa as significações de um grupo que não o seu, sempre “a toma por outra”. O ponto de vista de sua comparação será o seu referencial mesmo. Dai a propensão do ser humano de considerar a sua cultura e o seu modo de vida como o mais correto (uma vez que lhe é mais familiar e, portanto, lógico). É a visão etnocêntrica que está na raiz dos conflitos da humanidade.

Vale ainda destacar, neste início, que o termo Cultura, tal qual o usamos atualmente, é o resultado da fusão de dois conceitos anteriores. Segundo LARAIA (2009), o primeiro termo era advindo da língua germânica. *Kultur* referia-se aos aspectos

espirituais de um grupo. O segundo, *Civilization*, originário do francês, tinha a conotação de realização material de um povo. Ambos foram unidos no termo Cultura (*Culture*), no final do século XVIII, pelo inglês Edward Tylor⁴³, que postulou: “*tomado em seu amplo sentido etnográfico é este todo complexo que inclui conhecimentos, crenças, artes, moral, leis, costumes ou qualquer outra capacidade ou hábitos adquiridos pelo homem como membro de uma sociedade*” (APUD Laraia, 2009, p. 25). Esta definição mostra claramente que a Cultura possui um aspecto de aprendizado, que se contrapõe à ideia de algo inato, como será visto abaixo.

2.1.1. Do determinismo para além das fronteiras

Uma primeira forma de olhar para um grupo e tentar entendê-lo enquanto tal foi baseado nas características etnográficas, talvez por serem estas as mais visíveis. Atribuía-se, então, as diferenças no modo de “ser e agir” aos contrastes advindos dos tipos físicos, da cor da pele, do padrão dos traços faciais e assim por diante. Acontece que, no início das observações antropológicas, foi possível identificar que pessoas com traços diferentes algumas vezes tinham, apesar disso, costumes semelhantes. Assim, o que antes era um olhar somatológico (soma = corpo) evoluiu para uma tentativa de análise que levava em consideração o “lugar”. Como decorrência, esperava-se, então, que as pessoas que habitavam um mesmo espaço geográfico apresentassem o mesmo padrão de comportamento. Disse Montaigner sobre tal visão (APUD LARAIA, 2009): “*Na verdade, cada qual considera bárbaro o que não se pratica em sua terra*”. Mas, obviamente, não foi isso que se comprovou e assim o olhar mesológico (meso = terra), também se viu incapaz de responder à multiplicidade cultural humana.

E por que isso ocorreu? Porque “*o comportamento dos indivíduos depende de um aprendizado, de um processo que chamamos de endoculturação*”⁴⁴, explica LARAIA

⁴³ Edward Tylor foi um antropólogo britânico, considerado o pai do conceito moderno de cultura.

⁴⁴ O termo endoculturação é utilizado hoje em dia para definir o processo de aprendizado que a Cultura proporciona a um indivíduo. Surge, por volta de 1690, quando John Locke escreve Ensaio

(2009, p. 20). Tal entendimento é de enorme importância uma vez que aponta para a reflexão de que o homem, diferentemente de todos os outros animais, produz Cultura – a partir das linguagens e da enormidade de signos que multiplicam-se infinitamente.

Assim, Cultura é aquilo que pode ser aprendido pelos seus membros de um grupo, e não simplesmente herdado diretamente. As noções mais modernas da Antropologia atribuem um forte caráter de educação à Cultura e dão conta que a ela age de forma seletiva e não aleatória sobre o meio social. Isto ocorre porque a Cultura somente se desenvolve à medida que encontra limites ou lacunas para tal. O ponto crucial disso é que tais forças, refratárias ou propulsoras para a expansão da Cultura, estão imbricadas na própria Cultura e na história daquele determinado grupo. É por isso que, já no avançar da década de 30, estudiosos do tema vão assegurar:

“São as investigações históricas (...) o que convém para descobrir a origem deste ou daquele traço cultural e para interpretar a maneira pela qual toma lugar num dado conjunto sociocultural. Em outras palavras, Boas desenvolveu o particularismo histórico (ou a chamada Escola Cultural Americana), segundo a qual cada cultura segue os próprios caminhos em função dos diferentes eventos históricos que enfrentou”. (Laraia, Roque de Barros. Cultura: Um conceito antropológico, p. 36).

Se está, então, se falando de um termo que carrega em si uma forte – ou quase unificadora – ideia de aprendizado e educação, é preciso entender que isso depende de dois processos distintos. O primeiro é a possibilidade de comunicação, principalmente a oral, na raça humana. O segundo é a capacidade de fabricação de instrumentos, sendo ambos os fatores elementares para que haja um processo de cultura (questões estas que serão aprofundadas no tópico a seguir – Cultura, Sujeito e Linguagem).

Tais questões são elementares para se pensar a Cultura dado que esta só se desenvolve “com” e “no” decorrer do tempo. Pode-se dizer que a Cultura é, também, um processo cumulativo, pois conserva o anterior (acontecido no tempo passado) apesar de assimilar, mesmo que lentamente, o atual (acontecendo no tempo

acerca do entendimento humano, no qual sugere que a mente humana não é mais do que um espaço vazio, no nascimento, dotado de uma capacidade infinita de obter conhecimento.

presente), a fim de projetar o que será possível (o que acontecerá no tempo futuro). É preciso entender que está se falando de um *continuum* – e por esse motivo, de um fenômeno que é natural já que possui causas e regularidades.

“O homem é o resultado do meio cultural em que foi socializado. Ele é herdeiro de um longo processo acumulativo, que reflete o conhecimento e a experiência adquiridos pelas numerosas gerações que o antecedem. A manipulação adequada e criativa desse patrimônio cultural permite as inovações e invenções. Estas não são, pois, o produto da ação isolada de um gênio, mas o resultado do esforço de uma comunidade”. (Laraia, Roque de Barros. Cultura: Um conceito antropológico, p. 45).

Ora, falar que a Cultura é um processo e que ela se dá “com” e “no” tempo traz à pauta a relação desarticulada que a sociedade contemporânea tem com essa dimensão. Para que dada Cultura possa perpetuar (“no” tempo) e evoluir (“com” o tempo) é preciso que o tempo da vivência se transforme em experiência, a fim de que as simbolizações atuais possam ser apre(e)ndidas.

“Cada mudança, por menor que seja, representa o desenlace de numerosos conflitos. Isto porque em cada momento as sociedades humanas são palco do embate entre as tendências conservadoras e as inovadoras. As primeiras pretendem manter os hábitos inalterados, muitas vezes atribuindo aos mesmos uma legitimidade de ordem sobrenatural. As segundas contestam a sua permanência e pretendem substituí-los por novos procedimentos”. (Laraia, Roque de Barros. Cultura: Um conceito antropológico, p. 99).

Por fim, um último ponto merece aprofundamento, em separado, quanto a essa visão da Cultura como um processo de educação que regula o comportamento do indivíduo que nela está. Não raro, há a percepção de que a Cultura, por essa característica, leva o homem a anular completamente o que se entende por instintos. A fim de discorrer sobre isso é necessário uma breve reflexão quanto a Cultura na perspectiva da Psicanálise.

2.1.2. O Mal-Estar na Civilização

Para percorrer o caminho de entender o Cultura pelo viés da Psicanálise, ou seja do Sujeito do Inconsciente, é inevitável valer-se da obra de Freud intitulada “O Mal-Estar na Civilização”.

Que o homem busca a felicidade – sendo esta uma noção subjetiva – não há dúvidas. Mesmo que em paralelo a esse impulso pela obtenção de prazer (chamado libido), haja um proporcional impulso pela morte, o indivíduo busca eliminar os possíveis desprazeres e sustentar o máximo de prazer factível ao longo do tempo. Para Freud (2010, p. 31) são três as possíveis fontes de desprazer: a deterioração do corpo, as forças da natureza e as relações humanas – sendo esta última a mais penosa. Dirá ele:

“O sofrer nos ameaça a partir de três lados: do próprio corpo, que, fadado ao declínio e à dissolução, não pode sequer dispensar a dor e o medo, como sinais de advertência; do mundo externo, que pode se abater sobre nós com forças poderosíssimas, inexoráveis, destruidora; e, por fim, das relações com os outros seres humanos. O sofrimento que se origina desta fonte nós experimentamos talvez mais dolorosamente que qualquer outro; tendemos a considerá-lo um acréscimo um tanto supérfluo, ainda que possa ser faticamente inevitável quanto o sofrimento de outra origem”. (Freud, Sigmund. O Mal-Estar na Civilização, novas conferências introdutórias à psicanálise e outros textos, p. 31).

Ora, a terceira via de insatisfação está relacionada à constituição e a existência de uma realidade social, na qual o Sujeito está imerso. Aceita-se mais facilmente as duas primeiras fontes de sofrimento (a do corpo e a da natureza) por suas grandiosidades e determinismo – há algo nelas que escapa ao controle do indivíduo. O que é penoso entender e admitir é o fato que o contexto social, causador de tamanho sofrimento, é criado pelo próprio homem. Como? Na medida em que a humanidade se constitui enquanto uma civilização. Freud irá afirmar (2010, p.44): *“(...) boa parte da culpa por nossa miséria vem do que é chamado de nossa civilização; seríamos bem mais felizes se abandonássemos e retrocedêssemos a condições primitivas”.*

O que entende, pois, Freud por civilização e quais suas características?

Diz ele (2010, p. 48): *“a palavra ‘Civilização’ designa a inteira soma das realizações e instituições que afastam a nossa vida daquela de nossos antepassados animais, e que servem para dois fins: a proteção do homem contra a natureza e a regulamentação dos vínculos dos homens entre si”*. Ou seja, Civilização é aquilo que comumente se chama de Cultura – na língua portuguesa – delimitado no item anterior deste trabalho. Inclusive, o caráter educativo e histórico da Cultura (apontado anteriormente nas considerações de Laraia), é evidenciado por Freud quando este diz: *“A evolução cultural nos surge como um processo peculiar que se desenrola na humanidade”* (2010, p. 58).

À Civilização, Freud atribui quatro grandes características, grosso modo descritas a seguir.

A primeira está relacionada com (FREUD. 2010, p. 50) *“todas as atividades e valores que são úteis para o ser humano”* sendo que um olhar para o passado remoto nos dá a perspectiva de que o primeiro dos atos “de utilidade” foi o emprego de ferramentas. Esta característica inicial está muito relacionada ao aparato tecnológico que a humanidade desenvolveu, desde a criação da roda, e resume a concepção de algo que permitiu ao homem dominar a terra.

A segunda grande característica está vinculada, por assim dizer, ao culto à beleza. Aqui, Freud tece uma reflexão acerca da ligação entre o grau de civilidade de uma nação e o quanto de beleza ela pode produzir e gerar. Diz ele (2010, p. 53): *“Exigimos que o homem civilizado venere a beleza, onde quer que ela lhe surja na natureza, e que a produza em objetos, na medida em que for capaz de fazê-lo (...) requeremos ainda ver sinais de limpeza e de ordem”*. Tal concepção pode ser abarcada sobre a ideia de estética (uma beleza que é harmônica, perfeita, asséptica).

O cultivo de altos padrões intelectuais pode ser entendido com a terceira característica de uma Civilização, na perspectiva de Freud. Aqui, estariam abarcados os ideais relacionados às concepções intelectuais, científicas e artísticas de um povo. Para o autor, é aonde se encaixam, inclusive, a Religião e a própria Filosofia, enquanto ciência humana.

Por fim, a quarta característica – que, certamente, é a de maior relevância nos estudos freudianos - refere-se às leis e as ordens para que possam existir os relacionamentos sociais. Ou seja, da conta daquilo que é necessário para que um humano possa existir “*enquanto vizinho, enquanto colaborador, como objeto sexual de um outro, como membro de uma família e de um Estado*” (2010, p. 56). Para o autor, se não houvesse tais normas as relações humanas se estabeleceriam com base nos instintos.

“A vida humana em comum se torna possível apenas quando há uma maioria que é mais forte que qualquer indivíduo e se conserva diante de qualquer indivíduo. Então, o poder dessa comunidade se estabelece como ‘Direito’, em oposição ao poder do indivíduo, condenado como ‘força bruta’”. (Freud, Sigmund. O Mal-Estar na Civilização, novas conferências introdutórias à psicanálise e outros textos, p. 31).

Assim, fica evidente que aquilo que é estritamente de um só indivíduo – seus desejos e pulsões – não pode ser um bem numa dada Cultura já que opõe-se ao coletivo. Ou seja, a Cultura, tal qual entendida na perspectiva de Freud, interfere e modifica as características instituais do ser humano, pois: “*a civilização é construída sobre a renúncia instintual (...) ela pressupõe justamente a não satisfação (supressão, repressão, ou o quê mais?) de instintos poderosos*” (2010, p. 60). A Cultura corresponde, portanto, à união inseparável entre o desejo e a sua proibição.

A fim de escapar ao sofrimento imposto pela Cultura, o sujeito pode se valer de alguns artifícios. Freud nos dirá que é possível lançar mão do isolamento deliberado (a fim de afastar o convívio social) ou da liquidação dos instintos, impondo a si severas restrições a eles. Porém, tais rotas de escape se mostram ineficazes uma vez que o resultado delas advindo não é a felicidade e sim uma (pseuda) quietude, além da inegável diminuição da fruição da libido. Assim, um “*modelo econômico*”⁴⁵ mais viável – que se vale do caráter deslocável da libido – seria o da sublimação,

⁴⁵ O modelo de economia aqui citado refere-se à explicação dada por Freud para justificar o funcionamento do aparelho psíquico. Ele propôs algumas hipóteses, sendo as mais conhecidas: a hipótese econômica que concerne à quantidade e movimento da energia deslocado na atividade psíquica; a hipótese topográfica que tenta localizar a atividade mental em alguma parte do aparelho, e a hipótese estrutural em divide a mente em três instâncias funcionais: Id, ego e superego, atribuindo a cada uma delas uma função específica.

(Disponível em: <http://www.cefetsp.br/edu/eso/filosofia/glossariofreud.html> - Acesso em 26 Jul. 14).

que indica a operação (FREUD. 2010, p. 23): *“quando se consegue elevar suficientemente o ganho de prazer a partir das fontes de trabalho psíquico e intelectual”*. Esta seria uma possibilidade de limitar o mundo externo e de buscar a felicidade por meio de recursos e processo internos. Pois bem, se nesta perspectiva está se falando na utilização de recursos internos para a produção de uma determinada noção de felicidade – ou seja de um labor proveniente do próprio indivíduo ao aplicar seu corpo ou intelecto na realização de algo – pode-se dizer que aqui considera-se, também, a noção de trabalho apontada por Dejours e anteriormente citada nesta monografia (no Capítulo 1).

Tal proposição pode mesmo ser possível. Uma volta novamente aos escritos de Freud corrobora nesse sentido, quando ele afirma – ao analisar a formação das sociedades totêmicas – que a vivência social entre os homens dependeu de duas bases, a saber, o trabalho e o amor. Ele dirá:

“A vida humana em comum teve então um duplo fundamento: a compulsão pelo trabalho, criada pela necessidade externa, e o poder do amor, que no caso do homem não dispensava o objeto sexual, a mulher, e no caso da mulher não dispensava o que saíra dela mesma, a criança”. (Freud, Sigmund. *O Mal-Estar na Civilização, novas conferências introdutórias à psicanálise e outros textos*, p. 63).

Assim, da perspectiva desta obra freudiana é possível extrair que a Cultura é impeditiva para duas grandes forças instintivas do ser humano: a sexualidade e a agressividade. Dirá Freud sobre isso que: *“A vida, tal como nos coube, é muito difícil para nós, traz demasiadas dores, decepções, tarefas insolúveis, Para suportá-la, não podemos dispensar paliativos”* (FREUD. 2010, p. 28). E quais seriam estes truques de que se vale o Sujeito para viver nesta Cultura que lhe é limitante e limitada? De acordo com Freud (2010, p.28), seriam três: *“poderosas diversões, que nos permitem fazer pouco de nossa miséria; gratificações substitutivas, que a diminuem, e substâncias inebriantes, que nos tornam insensíveis a ela”*.

Para a perspectiva deste trabalho, vale estender o olhar para dois pontos a partir destas considerações.

O primeiro, no que tange à segunda via de escape do sujeito acima citada: as gratificações substitutivas. Apesar de Freud as definir, exclusivamente, como as realizações que se dão no campo das Artes, talvez estas possam abarcar também a relação do homem com o trabalho no mundo contemporâneo. Dirá Freud (2010, p. 29): *“As gratificações substitutivas, tal como a arte as oferece, são ilusões face à realidade, nem por isso menos eficazes psiquicamente, graças ao papel que tem a fantasia na vida mental”*. E como isso pode ser pensado de forma correlata à relação homem-trabalho? Ora, pois a vivência do Sujeito dentro de uma organização lhe trás gratificações ao mesmo tempo em que baseia-se na fantasia de que ele, enquanto empregado, é parte de um todo maior que o acolhe e reconhece.

O segundo relaciona-se com o desenvolvimento da Cultura como um todo e seu caráter limitante para a agressividade. Afinal, se o estágio da civilização analisada por Freud não era favorável ao Sujeito, dado que buscava tolir algo da natureza humana na busca pela felicidade, era lícito esperar que *“pouco a pouco lhe introduziremos mudanças que satisfaçam melhor as nossas necessidades e escapem a essa crítica”* (2010, p. 82). Pois bem, não seria a empresa moderna palco para essa expressão de agressão e de sexualidade (uma vez que há muito de narcísico na relação empregado-empregador), de uma forma politicamente aceitável para os crivos da Cultura Contemporânea?

Estes pontos serão aprofundados no Capítulo 3, O Sujeito “na” e “da” Cultura Organizacional, quando será feita uma analogia quanto a Cultura Organizacional como lugar da manifestação das pulsões de amor e agressividade.

Por hora, consideradas as perspectivas da Antropologia e da Psicanálise quanto à formação, manutenção e implicações da Cultura, retoma-se a seguir, em profundidade, a reflexão acerca da Cultura e da Linguagem em relação com Sujeito – parte fundamental para evolução dessa monografia.

2.2. Cultura, Sujeito e Linguagem

Dado que a Cultura se dá “com” e “no” decorrer do tempo, torna-se evidente a necessidade de entender como ela se propaga e perpetua. Para isso não há outro caminho se não debruçar esforços para analisar a questão da linguagem, o que será feito em três tópicos distintos, que se seguem. Novamente, tais itens não estão descritos abaixo em uma ordem de importância ou causalidade, uma vez que os três encontram-se entrelaçados entre si. A separação apenas se dá numa perspectiva estrutural, a fim de abordar com mais clareza cada um.

2.2.1. A Língua, a Linguagem e o Signo

O primeiro passo é estabelecer a distinção entre Língua e Linguagem. Grosso modo, Língua relaciona-se somente com a linguagem verbal, expressa de forma oral ou escrita. Assim, o Português é uma língua, assim como o Inglês e o Chinês – e o seu campo de estudo é a Linguística. Foi Saussure quem determinou-a como uma ciência independente. O livro póstumo, Curso de Linguística Geral, publicado em 1916, tornou-se obra prima para o estudo desta ciência. Nele é possível identificar algumas características da Língua: ela é um produto social, normativa, classificativa e convencionada. Ou seja, a Língua depende das regras e ela encerra-se num campo bem delimitado das linguagens: no lugar em que uma imagem acústica vem associar-se a um conceito. Apesar disso, a Língua é distinta da fala (que é apenas uma função), o que significa dizer que “(...) a língua é necessária para que a fala seja inteligível e produza todos os seus efeitos; mas esta é necessária para que a língua se estabeleça; historicamente o fato da fala vem sempre antes” (SAUSSURE, p. 27).

A Língua é um objeto de natureza concreta já que seus signos não são meras abstrações. E, ao falar de signos, é importante delimitar seu campo de definição segundo Saussure. Para o autor, o signo linguístico é constituído na relação entre o significante e o significado, sendo o primeiro (o significante) uma imagem acústica na qual o signo “encarna” e o segundo (o significado) o conceito a que essa imagem acústica se refere. O signo, portanto, está numa relação indissociável entre o significante e o significado, tal qual uma folha de papel.

O que Saussure defende é que ao se “ler” um texto, é necessário ir além de sua declaração direta uma vez que por trás dele existe um segundo elemento, mais representativo, que é chamado de intertexto. Este último relaciona-se não à Língua propriamente dita e suas arbitrariedades, mas – principalmente – com a complexidade dos significantes, que são deliberadamente deslocados pelo interlocutor ao longo da narrativa, tendo por lastro a sua Cultura.

A questão é que a linguagem verbal está longe de ser a única forma de comunicação possível. Para além dela, há toda uma vasta gama de outras possíveis formas de troca entre pessoas: fotos, músicas, esculturas, gráficos, roupas, comida, gestos, logos, expressões. Tudo isso são outras possíveis linguagens, e a ciência que se debruça sobre elas é a Semiótica, que – resumidamente – é a ciência geral de todas as linguagens. Mais do que formas de comunicação, as linguagens são maneiras de representação no mundo.

Charles Sanders Peirce é o nome mais renomado no estudo da Semiótica moderna. Ele evolui, por assim dizer, na reflexão acerca do signo da Linguística no momento em que entende que tudo é signo. Ele dirá: *“o fato de que toda ideia é um signo junto ao fato de que a vida é uma série de ideias prova que o homem é um signo”* (Pierce, *Collected Papers*, 5.314 APUD Nöth, p. 61). O signo em Pierce é, portanto, algo mental e não exterior e, assim, é o elemento que faz a mediação do homem com o mundo, já que em sua teoria *“o mundo inteiro está permeado por signos, se é que não se compõe exclusivamente de signos”* (Pierce, *Collected Papers*, 5.448 APUD Nöth, p. 62)⁴⁶.

Falar em Semiótica, com base na teoria pierceana, requer entender o princípio da fenomenologia, que é o estudo dos fenômenos. Mas, o que é um fenômeno? É qualquer coisa que apareça à mente de uma pessoa: uma lembrança, a percepção da luz, um sonho. Todas essas possíveis coisas estão “disponíveis por aí” para que qualquer indivíduo possa dar à elas um significado, em algum momento. Os fenômenos do mundo, seus sinais e acontecimento tornam-se signos no instante inicial em que irrompem à mente do ser humano – na verdade, aqui, do Sujeito uma vez que é este que pertence à lógica da Linguagem. Assim, tudo que vem a mente

⁴⁶ A teoria Semiótica de Pierce é muito mais complexa do que esta breve consideração inicial aqui delimitada. Entretanto, para o objeto deste trabalho importa mais a relevância da Linguística – que se articula com a teoria lacaniana – do que todo o composto semiótico pierceano.

deixa de ser um fenômeno aleatório para ser elevado a signo. Isso, pois, exige um processo que se dá inconscientemente.

“Todo fenômeno de Cultura só funciona culturalmente porque é, também, um fenômeno de comunicação, e considerando-se que esses fenômenos só comunicam porque se estruturam como linguagem, pode-se concluir que todo e qualquer fato cultural, toda e qualquer atividade ou prática social constituem-se como práticas significantes, isto é, práticas de produção de linguagem e de sentido”. (Santaella, Lúcia. O que é Semiótica. 1983, p. 12).

Entender brevemente essa noção de Signo, na perspectiva tanto da Linguística quando da Semiótica, é fator chave para amarração destes três tópicos. Evolui-se, então, para o segundo.

2.2.2. A Linguagem como elemento fundador da Cultura

Agora, é preciso compreender a relação intrínseca entre Cultura e Linguagem. E a resposta para isso está na origem da própria Cultura em si. Estudiosos da Antropologia determinam um fator como preponderante para que o ser humano passasse a criar Cultura: a mudança da postura humana para a forma ereta. Esse acontecimento permitiu duas coisas: a primeira foi a predominância da visão sobre os demais sentidos (algo já citado no Capítulo 1 desta obra). A segunda foi a liberação das mãos para outras funções que não mais o apoio do corpo. Foi a mão liberta que permitiu ao homem manipular os objetos a sua volta e assim dar-lhes significado.

Em pé, olhando o mundo de maneira tridimensional e articulando-se com outras coisas e objetos, o primata humano que vivia em sociedade começou a estabelecer outras relações entre si e com o mundo. Para isso, foi necessário criar códigos, a fim de que todos que interagiam naquele grupo pudessem conviver uns com os outros. Levi-Strauss, um dos mais renomados nomes da Antropologia mundial, considera (segundo LARAIA. 2009, p. 54): *“que a Cultura surgiu no momento em que o homem condicionou a primeira regra, a primeira norma (...) Para Levi-Strauss, esta seria a*

proibição do incesto, padrão de comportamento comum em todas as sociedades humanas”.

Somada a delimitação de Levi-Strauss está a de Leslie White, antropólogo norte americano que pontua o início da Cultura ao momento em que o ser humano começa a gerar símbolos.

“Todo comportamento humano se origina no uso de símbolos. Foi o símbolo que transformou nossos ancestrais antropóides em homens e fê-los humanos. Todas as civilizações se espalharam e perpetuaram somente pelo uso do símbolo. Toda Cultura depende de símbolos. É o exercício da faculdade de simbolizar que cria a cultura e o uso de símbolos que torna possível a sua perpetuação. Sem o símbolo não haveria cultura, e o homem seria apenas animal, não um ser humano. (...) o comportamento humano é um comportamento simbólico. Uma criança do gênero Homo torna-se humana somente quando é introduzida e participa da ordem de fenômenos superorgânicos que é a cultura. E a chave deste mundo, e o meio de participação nele, é o símbolo. (Leslie White, 1955 APUD LARAIA, 2009, p. 55).

Obviamente, se atribui-se ao símbolo o caráter de elemento gerador da Cultura, está se atribuindo, então, tal importância às Linguagens, que são constituídas de símbolos próprios à elas. Além disso, cada símbolo (e sua linguagem) adota um significado dado à Cultura em que é criado e perpetuado. E é exatamente essa simbolização que permite as múltiplas e distintas interpretações e vivências humanas. Entretanto, vale frisar que os elementos da Cultura nem sempre são explícitos ou existentes “aos olhos”, dado que a linguagem muitas vezes é algo que escapa, e por isso mesmo pode resistir no inconsciente.

2.2.3. O Sujeito do inconsciente e seu nascimento inscrito em uma Cultura.

A terceira etapa é compreender de que maneira a linguagem ingressa no Sujeito do inconsciente. Antes, depreende-se a necessidade de partir dos dois outros pontos acima elencados: a Língua, por um lado, bem como as Linguagens estão no ponto inicial de formação da Cultura. Assim, é tácito afirmar que não existe Cultura

possível se não houver, em seu primo momento, uma linguagem que gere as simbolizações necessárias ao relacionamento entre pessoas.

Posto isso, parte-se agora para uma breve reflexão a respeito de uma das definições da teoria lacaniana.

Lacan, por meio de algumas aulas relacionadas nos Seminários V e XI, elabora a concepção de que o inconsciente é estruturado como uma linguagem. Suas releituras a respeito da teoria freudianas, bem como suas adequações e postulações seguintes, tomam por base o estudo da Linguística de Saussure – já que ali encontra-se a teoria a respeito dos signos linguísticos. Para Lacan, a *fala* é o elemento fundamental de organização e constituição do sujeito (e também é o campo de estudo da psicanálise, uma vez que trata-se da relação entre falantes). Ele dirá: *“O inconsciente, são os efeitos da fala sobre o sujeito, é a dimensão em que o sujeito se determina no desenvolvimento dos efeitos da fala, em consequência do que, o inconsciente é estruturado como uma linguagem”* (2008, p. 147).

Assim, para Lacan a *linguagem é a condição do inconsciente* e, por isso, é algo que precede a formação do Sujeito, pois ela (a linguagem) já está presente na Cultura antes mesmo que este se constitua e se organize enquanto tal. Lacan olha para os trabalhos de Lévi-Strauss, a respeito do Pensamento Selvagem⁴⁷, e compreende que as relações humanas – mesmo que estabelecidas num momento específico de temporalidade – estão anteriormente “presas” a outras relações; a saber, àquelas oferecidas pela própria natureza enquanto fornecedoras de significantes. Assim, Lacan irá dizer (2008, p.28): *“(...) antes de qualquer formação do sujeito, de um sujeito que pensa, que se situa aí – isso conta, é contado e no contado já está o contador. Só depois é que o sujeito tem que se reconhecer ali, reconhecer-se ali como contador”*.

E por que Lacan versa tão fortemente sobre a questão da Linguística e do signo linguístico? Pois esta ciência preocupa-se em entender o jogo combinatório que se dá entre os significantes e, por isso (2008, p.28): *“(...) nos garante que há sob o termo de inconsciente algo de qualificável, de acessível, de objetivável”*.

⁴⁷ O “Pensamento Selvagem” é um livro do antropólogo Claude Lévi-Strauss, publicado em 1962.

Os significantes ganham, portanto, papel fundamental para se entender o Sujeito, pois, em Lacan, uma experiência “contada” não é jamais a experiência vivida em si e, por isso mesmo, ela (a experiência contada) carrega toda uma lógica de deslocamento dos significantes. Isso quer dizer que o Sujeito é determinado pelos constantes retornos do significante (por isso a ideia de uma cadeia que se repete), quer seja por meio de deslocamentos, quer seja por meio de condensações. É aquilo que volta a se referenciar na fala do Sujeito do enunciado o que dá a significação real daquilo que se anuncia. São os significantes, portanto, e não os signos, o que indicam aquilo que “falta”, já que a palavra do sujeito não se preocupa com o significado literal ou a acústica dela mesma. Na concepção do autor, assim, é apenas nas palavras (e por meio dos enunciados do sujeito) que o inconsciente pode ser tocado.

Posto tudo isso, é preciso retomar ao ponto inicial deste tópico. Toda essa questão da linguagem se articula com o inconsciente e com a Cultura no ponto tal que a linguagem precede o Sujeito, antes mesmo de ele ser o Sujeito do inconsciente. É a mãe, em seu relacionamento primário com o bebê, quem irá introduzi-lo na lógica dos falantes.

O que isso tudo significa é que não há alternativa ao Sujeito: ele se inscreve em uma Cultura, preexiste, assim que nasce e é a linguagem, através do código que a mãe lhe dá, que irá fazê-lo ser. Exatamente por isso, na teoria de Lacan, o inconsciente é tido como algo “insabido”, já que este é um saber que não se sabe. No Seminário XX, Lacan irá discorrer a respeito desse saber, que não se sabe, pois em grande parte escapa ao ser falante (o sujeito do enunciado). E é aí que o Outro, aquele que detém o código da linguagem (o significante da falta) entra na relação com o Sujeito:

“(...) para se colocar a questão do saber na forma: quem é que sabe? Será que a gente se dá conta de que é o Outro? – tal como de começo coloquei, como o lugar onde o significante se coloca, e sem o qual nada nos indica que haja em parte alguma uma dimensão de verdade, uma diz-mansão, a residência do dito, desse dito cujo saber põe o Outro como lugar. O estatuto do saber implica, como tal, que já há saber e no Outro, e que ele é a prender, a ser tomado. É por isso que ele é feito de aprender”. (Lacan, Jaques. O seminário, livro 20: mais, ainda, p.103).

Por isso, à concepção de que “o inconsciente se estrutura como uma linguagem” deve-se incorporar a noção, também lacaniana, de que “o desejo é o desejo do Outro”. Por tudo isso, fica certo que a fala é preponderante na formação e na inscrição do indivíduo enquanto Sujeito de uma Cultura, sendo que ela se articula no discurso do Sujeito e, por outro lado, no próprio Outro – aquele é que o lugar da alteridade dos significantes. Segundo JORGE:

“Se para Lacan o desejo é o desejo do Outro, é na medida em que, antes mesmo de seu nascimento, o sujeito já tem sua inscrição numa ordem simbólica predeterminada. Esta ordem simbólica, ao mesmo tempo que determina o sujeito, tanto o antecede em sua vida como o ultrapassa após sua morte”. (Jorge, Marco Antonio Coutinho. Fundamentos da Psicanálise, de Freud a Lacan, p. 79).

Postos esses três tópicos, então, pode-se afirmar que a Linguagem:

- i) é fator determinante para formação da estrutura que sustenta uma dada Cultura e;
- ii) é constituinte do processo de formação do Sujeito do Inconsciente
- iii) é fundamental para que haja comunicação (ou troca de saberes) entre as partes de um sistema, entendendo que o termo sistema corresponde a um agregador de elementos comunicantes (sistema esse que, no caso desse estudo, é a própria empresa).

Essas considerações são de vital importância quando se toma por correta a afirmação de que “a comunicação é o traço definidor da condição de ‘ser membro do sistema’”, escrita por BAUMAN (2010, p. 161).

Estudar, portanto, a linguagem que estrutura a Cultura Organizacional, é imprescindível para se entender de que forma a empresa moderna captura para si o Sujeito que nela trabalha. É isso que será avaliado no item que se segue.

2.3. Cultura Organizacional

Empresas podem ser entendidas como pequenas organizações sociais, visto que são formadas por pessoas. Por isso, é possível encontrar em cada corporação um tecido cultural próprio, que é indicial de sua maneira de ser e agir – ou seja, de sua identidade, entendida aqui como o conjunto de significados partilhados, que traduz o seu universo simbólico.

“A partir do momento em que uma organização empresarial é composta por indivíduos e pelo fato de compartilharem de objetivos semelhantes e, além disso, terem práticas correlatas, podemos afirmar que tais pessoas em conjunto criam uma identidade coletiva que singulariza aquela organização” (Freitas, Marcel de Almeida – Por uma antropologia empresarial – in Psicologia Organizacional e do Trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos, p. 63, Casa do Psicólogo, 2010).

Uma vez que Cultura, de forma geral, se constitui ao longo do tempo (tendo por base um conjunto de valores, leis e símbolos, além de rituais e mitos), é crível afirmar que não há como isolar o indivíduo do ambiente ao qual ele faz parte. Logo, aquele que se encontra inserido numa dada tessitura cultural que seja única de uma organização, acaba por sofrer os impactos dessa cultura em sua subjetividade. Ou seja, o Sujeito da contemporaneidade é moldado pela Cultura Organizacional a qual ele pertence, tendo esta forte repercussão sobre o comportamento de cada um. Nas palavras de Sérgio de Oliveira Birchal e Reynaldo Maia Muniz: *“a separação do ser desejante e do homem-máquina funciona cada vez mais precariamente⁴⁸”*.

Já foi dito no Capítulo 1 desta monografia que a derrocada das grandes instituições sociais levou a noção do capital a invadir a vida humana em todos seus aspectos e, desta feita, tem-se uma sociedade cujo valor financeiro corresponde ao elemento de maior sentido. Assim, é crível afirmar que as empresas assumiram um papel que vai além do político e financeiro: são entidades definidoras da Cultura externamente, na sociedade, e internamente, para seu grupo.

“Elas (as empresas) pretendem ser o modelo de racionalidade, de transparência, de produtividade e de resultados que as demais instituições presentes no corpo social devem seguir. A relação com o trabalho ou com o lugar de trabalho tende a se tornar a principal referência dos indivíduos ou, de outra forma, as organizações

⁴⁸ In *Psicologia Organizacional e do Trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos*, p. 51, 2010, Casa do Psicólogo.

modernas – no contexto citado – assumem voluntariamente o papel de fornecedoras de identidades tanto social quanto individual, contaminando o espaço do privado e buscando estabelecer com o indivíduo uma relação de referência total”. (Freitas, Maria Ester. Contexto Social e Imaginário Organizacional Moderno. In: ERA: Revista de Administração de Empresas, p. 9).

As empresas são lugares de práticas sociais concretas onde se desenvolve um simbolismo próprio, que ultrapassa os limites físicos da organização e penetra no imaginário coletivo. Por isso, a relação que há entre Cultura e Cultura Organizacional só pode ser percebida no momento em que compreende-se que todo e qualquer organização que existe é um produto da sociedade e a recíproca é verdadeira: a sociedade contemporânea tem baseado sua Cultura – seus valores, significados, simbolismos, tradições, aprendizados – na forma de ser e pensar das grandes Corporações. Elas buscam legitimar-se como o ator social central.

“Vejo as organizações modernas não apenas como lugar de trabalho, mas também como espaços de interação representação humanas, habilitados por um imaginário que é socialmente construído e veiculado interna e externamente”. (Freitas, Maria Ester. Cultura Organizacional: Identidade, Sedução e Carisma?, p. 10).

2.3.1. Delimitações e principais escolas

A Cultura Organizacional é um tema da atualidade, que data seus estudos – sob essa alcunha – a partir da década de 80, em princípio fortemente centrada no campo da Administração. Ela é um organismo, acima de tudo, disciplinar que dispensa controles externos uma vez que ela é interiorizada – assim como a Cultura do social – pelo empregado (ou o Sujeito que se emprega). Por isso, deve ser analisada em primeiro lugar como um instrumento de poder e controle; e, em segundo, como o arcabouço de todas as representações imaginárias de um grupo – estas serão expressas através das normas, regras, significados, valores e tudo o mais que, mesmo não sendo dito, se faz presente ao indivíduo.

Mas, afinal, a Cultura Organizacional?

A priori, a escolha da resposta a essa pergunta dependerá da base literária que for utilizada. Assim, para definir o que é a Cultura Organizacional é preciso falar de duas frentes diferentes⁴⁹. Elas serão aqui chamadas, uma de Positivista (cuja base está mais no pensamento Norte Americano) e a outra de Crítica (que tem como referencial o pensamento Francês). Estes nomes – Teoria Positivista e Teoria Crítica – não existem em nenhuma das referências bibliográficas consultadas, mas servem como identificadores dos conceitos que norteiam cada uma.

- Teoria Positivista (Linha norte-americana)

Assim identificada por ter uma visão pragmática da Cultura Organizacional, o eixo de teoria norte-americana tem como principal autor Edgard Schein – talvez o nome de maior relevância no assunto. Esta linha de pensamento joga luz nos aspectos mais técnicos e descritivos da Cultura Organizacional e, por esse motivo, refere-se a ela como algo que pode ser manejado a fim de estabelecer algum tipo de vantagem competitiva. O resultado é um olhar para a Cultura Organizacional que fundamenta, muitas vezes, as diretrizes e políticas da área de Recursos Humanos.

Explica FREITAS (2006) que para Schein, a Cultura Organizacional é algo que a empresa “é”. Nesse sentido, mais do que os comportamentos que podem ser observados e os valores anunciados, o autor privilegia a força daquilo que ele chama de Pressupostos – ou seja, dos aprendizados possíveis àquela cultura, que indicam de que forma as coisas são. Esses Pressupostos, conforme vão se perpetuando na Cultura Organizacional, tornam-se gradativamente uma verdade interiorizada.

Assim, na definição de Schein (APUD FREITAS, 1999, p. 7):

“A Cultura Organizacional é o modelo dos pressupostos básicos, que determinado grupo tem inventado, descoberto ou desenvolvido no processo de aprendizagem para lidar com os problemas de

⁴⁹ Existem outras definições e conceitos a respeito da Cultura Organizacional, como apontado por Freitas (1991), mas que são de uso e relevância menores e, por isso, não serão tratadas neste trabalho de forma isolada.

adaptação externa e integração interna. Uma vez que os pressupostos tenham funcionado bem o suficiente para serem considerados válidos, são ensinados aos demais membros como a maneira correta para se perceber, se pensar e sentir - em relação àqueles problemas". (Freitas, Maria Ester. Cultura Organizacional: Formação, Tipologia e Impacto, p. 7).

Fica evidente, na leitura desta definição de Schein, que a Cultura Organizacional é tida como um elemento "natural" e, de certa forma, acolhedor para o empregado que lá se encontra, sendo apenas e tão somente a "maneira de se ensinar".

Ainda de acordo com o autor, esta Cultura se subdivide em três níveis, descritos por Freitas (1999, p. 8) da seguinte forma: a) Artefatos e Criações, tais como a tecnologia, os modelos de comportamento, arte etc.; b) Valores, que são conscientes; e c) Pressupostos Básicos, que são os elementos invisíveis e anteriormente conscientes (tais como a forma de se relacionar com o tempo, com o ambiente e as outras pessoas) e que tornam-se inconscientes dado que são tidos como verdade absoluta.

Talvez seja possível atribuir essa forte característica histórica no pensamento de Schein à própria linha antropológica da Escola Cultural Americana, que tem nesse atributo seu grande valor de análise.

Apesar de falar de aspectos inconscientes, a teoria de Schein deixa de lado – ou não observa de forma tão minuciosa – a questão do Poder (e todas suas implicações) na leitura da Cultura Organizacional.

- Teoria Crítica (Francesa)

Anterior aos estudos norte-americanos, esta linha de pensamento dos pesquisadores franceses se ateve desde o início nas questões imaginárias da Cultura Organizacional. A característica mais marcante nessa vertente é o estudo do Poder, que – de acordo com Eugène Enriquez (um dos grandes nomes desta

escola) – é exercido por meio do amor: no ponto em que há uma ligação libidinal entre o empregado e a empresa⁵⁰.

Obviamente, não se está aqui falando de Poder no sentido de um domínio conquistado por meio de tecnologias ou controle de recursos e riquezas. Não. O Poder aqui estudado deve ser compreendido “na” e “por meio da” relação entre duas entidades. Isso indica que, internamente, a organização exerce seu Poder não pelo controle dos aspectos objetivos do trabalho (tempo, hora, quantidades, recursos etc), e sim pelo controle daquilo que é subjetivo (o amor, a necessidade de reconhecimento, de pertencimento etc) – ao menos na atual sociedade que carrega as características líquidas baumanianas. O ponto é: se está se falando em aspectos subjetivos, está se falando da Cultura Organizacional e de sua linguagem.

O objetivo com o exercício desse Poder libidinal é um só: conseguir a adesão irrestrita e coletiva de todo o seu corpo de empregados. A Cultura Organizacional é tida, portanto, como um sistema que integra o cultural, o simbólico e o imaginário. Assim, é crível afirmar que as organizações respondem não só de maneira operacional e funcional, mas, principalmente, de forma simbólica, por meio da veiculação de todo um mundo imaginário criado coletivamente.

Segundo FREITAS (2006) a teoria de Enriquez, ainda, debruça-se em delimitar dois tipos de imaginário organizacional. O primeiro seria definido como “imaginário do signo de logro”, e corresponde ao processo no qual a organização tenta substituir o imaginário do indivíduo pelo seu próprio, posicionando-se simultaneamente como a mãe que nutre e o pai que protege. Na teoria psicanalítica tal processo chama-se anaclítica (ou “escolha de objeto por apoio”). Portanto, a empresa tentaria, assim, repetir uma história familiar, de modelos. Este formato de imaginário garante a manutenção do controle da organização e de suas regras, uma vez que estas tornam-se inquestionáveis (verdade absolutas). Portanto, este é o tipo de Cultura Organizacional que, quando exercida, *“prender o indivíduo na armadilha de seus próprios desejos narcísicos (...) na medida em que se mostra (a empresa) capaz de responder aos desejos, de transformá-los em realidade”* (Ibiden, p. 57). O segundo

⁵⁰ A ligação libidinal destacada por Enriquez é atribuída ao laço que se dá entre o empregado e seu líder, um dos três meios pelos quais a empresa “ganha voz” (como será visto futuramente nessa obra). Vale delimitar, entretanto, que estudar de forma específica a liderança não é objeto desta monografia.

tipo de imaginário é chamado pelo autor de “imaginário do signo da criação” (ou imaginário motor). É, portanto, aquele que permite ao indivíduo se expressar, dando vazão à criatividade e ao convívio entre as diferenças. Por esse motivo, pode-se dizer que este é um imaginário (o da organização) que comporta “outro” (o do indivíduo) e, por isso, *“abre espaço para questionar a organização e suas regras”* (Ibidem). Obviamente, o imaginário do signo da criação é algo mais distante da realidade organizacional contemporânea.

Por fim, deve-se entender que não se pode falar que exista uma Cultura Organizacional que seja certa ou errada – ou um modelo de sucesso a ser seguido, independente da linha de análise que se tome como referência. Isto porque cada Cultura será expressão dos objetivos e da forma de ser daquela determinada organização, mantendo uma diferenciação desta para todas as demais. O ponto de que não se escapa, entretanto, é que todas elas – independente de suas nuances e especificidades, trabalham a favor da manutenção do Poder do empregador sobre o empregado.

2.3.2. Características gerais da Cultura Organizacional

Dado todo exposto, e partindo das palavras de FREITAS (2009, p. 11), é válido refinar a definição de Cultura Organizacional proposta pela autora e estabelecer que: A Cultura Organizacional é um instrumento de Poder, composto por um conjunto de Valores e aprendizados que servem de orientação para o desenvolvimento da empresa ao longo do tempo, tornando-se, desta forma, o vínculo imaginário que a legitima como a principal fonte fornecedora de identificação para os empregados.

Alguns elementos e características são primordiais⁵¹ nesse cenário e precisam ser delimitados a fim de que haja profundo entendimento sobre o tema.

⁵¹ Há muitos conceitos que se relacionam com a Cultura Organizacional. Porém, aqui não cabe a análise de todos em detalhes, visto que o objetivo é tangenciar aqueles que são mais relevantes para a estrutura deste trabalho, a saber, os que se impactam na relação entre o Sujeito e o trabalho no mundo contemporâneo.

São eles:

- **Declaração de Missão, Visão e Valores:** Parte vital para se entender a Cultura Organizacional, tais enunciados declaram qual o legado daquela empresa (Missão), quais os objetivos corporativos que ela pretende alcançar (Visão) e de que forma isso será feito (Valores). Há a necessidade de que esse aparato filosófico seja coerente com a prática organizacional: muito mais do que apenas frases amplamente disseminadas, devem ser traduzidos em atitudes concretas a fim de que sejam críveis para aqueles que se encontram dentro (e mesmo fora) da empresa. Além disso, tais conceitos são um dos grandes componentes do imaginário da organização, já que é neles que estão expressos seus ideais mais nobres – o que traduz e posiciona a empresa enquanto ente social. Dada a força mobilizadora que tal Declaração tem, é fácil compreender que ela é, principalmente, uma das formas de expressão do Poder: é com ela que se estrutura o mais primordial laço de identificação do empregado com a empresa.
- **Fonte de aprendizado consolidado:** A Cultura Organizacional, assim como a Cultura dos homens, se dá “no” e “com” o tempo. Por isso, aquilo que se perpetua como ‘correto’ ao longo da história é tido como um aprendizado daquele grupo. Esse saber conquistado e disseminado entre todos indica o caminho a ser seguido, ou seja, o que o grupo enxerga como verdadeiro, como válido e permitido. Transgressões a esse aprendizado podem ser muito mal vistas, já que representariam a quebra da tradição e a desconstrução de um ideal anteriormente aceito. Tal como outros elementos da Cultura Organizacional, muitas vezes esse saber histórico não está explicitado em nenhum documento – característica que o torna um forte elemento de Poder nas mãos dos membros mais antigos.
- **Unicidade:** Como citado no Capítulo 1 deste trabalho, as empresas hoje são globais e isso implica que não apenas seus produtos ou serviços estão em todos os lugares – sua Cultura, também, foi mundialmente exportada. Se o modelo que garante sucesso é o modelo da matriz, é de se esperar que não apenas barreiras geográficas sejam eliminadas, mas, também, todas as

particularidades comportamentais que possam ser consideradas uma ameaça. Assim, a Cultura Organizacional adquire característica universalista e, desta forma, torna-se possível que seja reproduzida em qualquer parte do globo, independente da cultura local do país em que está sediada. Para que isso ocorra de forma segura, a Declaração de Missão, Visão e Valores (anteriormente citada) deve ter um caráter pretensamente neutro, para que seja perfeitamente adequada a qualquer território ou grupo. Em decorrência disso, retomando brevemente o tema já tratado no item 1.3.1. desta monografia: o perfil do executivo de sucesso deve refletir tal característica, ou seja, quanto mais cosmopolita, melhor; quanto menos lastros, mais adequado.

- Orientador da gestão de pessoas: Outra forte maneira de exercício de controle imposto pela Cultura Organizacional está relacionada ao aparato de Gestão de Pessoas daquela determinada organização. Tal fato ocorre porque ela, a Cultura, é influenciadora das políticas definidas para a tratativa das necessidades objetivas relacionadas aos empregados (tais como a equiparação do salário com o mercado, o pacote de benefícios, o tipo de investimento em treinamento que é feito, a forma de premiação etc). Assim, antes mesmo da contratação de um empregado, a Cultura Organizacional já exerce um filtro sobre os possíveis candidatos a uma vaga, na medida em que buscam-se pessoas no mercado que “tenha o nosso jeito de ser”. Assim, uma vez inserido no grupo, aquele indivíduo (que já é de certa forma semelhante aos ideais do todo) será ainda mais moldado: os critérios de treinamento, premiação e promoção refletem os comportamentos validados por aquela Cultura (muitas vezes, aqui, está se falando dos Valores, anteriormente citados). Desta maneira, o “nosso jeito de ser” se perpetua na história já que é ele que acaba sendo “reconhecido” como certo (ou, como sendo o merecedor de gratificações, uma vez que esses indivíduos são os “eleitos” aos treinamentos, às recompensas e – principalmente – às promoções).
- Linguagens Corporativas: Ao passo que a Gestão de Pessoas irá dar-se na resolução das necessidades objetivas do empregado, é a linguagem

corporativa – em todas as suas mais amplas formas – que irá responder à necessidades subjetivas desses indivíduos. A empresa fala não somente por meio do seu discurso oficial (manifestado na escrita de seus canais de comunicação interna), e nem tão pouco apenas por meio da fala de seus líderes (apesar de ser está a mais forte expressão do imaginário que afilia o Sujeito). A empresa possui um gestual, possui símbolos. Tudo isso compõe um grande aparato de linguagem corporativa, que pode ser observado desde as embalagens dos seus produtos, no uniforme de seus empregados até na arquitetura de seus espaços coletivos. O alinhamento destas diversas expressões da Cultura Organizacional com os demais elementos que a compõe é responsável pela sensação de coerência entre o discurso e a prática da organização. Dois exemplos ajudam a ilustrar esse ponto. Primeiro, em empresa cuja arquitetura dos escritórios privilegia espaços amplos, sem salas fechadas e com o uso de vidro entre as estações de trabalho deveria ser o reflexo de uma Cultura Organizacional mais transparente e aberta. Assim como, uma empresa que se declara igualitária não deveria oferecer benefícios diferentes aos membros da diretoria e os da produção.

Todos os pontos aqui explorados, por si só, seriam fonte de reflexões mais profundas. Por hora, o que vale é perceber a complexidade na qual o estudo da Cultura Organizacional está imerso – ao mesmo tempo em que ela mesma é fonte de manutenção desta tal complexidade.

Obviamente, a empresa – por meio de sua Cultura Organizacional – concede ao indivíduo algum tipo de retorno (objetivo e subjetivo), dá certo espaço para sua expressão (uma ideia incipiente do imaginário do signo da criação de Enriquez) a fim de que ele ocupe seu espaço. Entretanto, o que ela pede em retribuição é que a entrega do Sujeito seja sem limite: o máximo de si, o máximo de tempo, o máximo da qualidade – exigindo dele mais do que se pode dar; obrigando-o a uma superação sem limites, a ir além do possível à máquina humana – seja física ou intelectualmente. Esse movimento é deliberado, e por isso mesmo pode-se dizer que é deliberadamente uma perversão da organização.

“A iniciativa e a criatividade devem ser canalizadas numa direção que seja compatível com a orientação global da empresa, ou seja, a liberdade existe dentro de um certo cardápio, devendo-se evitar rupturas. Aqui, os extremos são, de um lado, iniciativa e criatividade, e do outro, obediência e lealdade à tradição. Há toda uma estimulação verbal positiva para que os indivíduos tenham comportamentos mais soltos, mais livres, e dominem suas próprias rédeas, mas entre os critérios que elegem o “nós” figuram a lealdade e a continuidade, sem falar na obediência imposta pelas próprias relações padronizadas da estrutura. A empresa conchama à participação, mas numa linguagem codificada, congelada, filtrada através do imaginário do logro”. (Freitas, Maria Ester. Cultura Organizacional: Formação, Tipologia e Impacto, p. 79).

2.4. Cultura Organizacional: a Fala e o Falo

Para encerrar este segundo capítulo, parte-se nesse momento para reflexão acerca de dois pontos. O primeiro diz respeito à importância da Fala da organização: qual o discurso que ela propaga, por meio de sua Cultura Organizacional e os impactos que isso trás aos empregados que a ela pertencem. O segundo é sobre o caráter fálico que esta Cultura Organizacional possui – e o quão representativo isso é na lógica do Sujeito que a compõe. Aqui, é importante frisar, que não se trata de fazer uma analogia entre a Cultura Organizacional e o conceito de Falo lacaniano e, sim, de apenas usar a noção da potência fálica relacionada ao caráter “onipotente” com o qual as empresas modernas se auto-referenciam.

Antes, porém, de partir para tais reflexões, vale destacar que ambos os pontos estão intimamente relacionados.

“Enquanto membros de uma sociedade, os indivíduos já nascem herdeiros de uma história, de uma cultura, de uma linguagem. E se é verdade que os indivíduos, enquanto sujeitos sociais, fazem a sociedade e a história, também é verdade que eles são feitos por ela; ao nascerem, já encontraram algo que “estava lá”: essa rede simbólica sancionada, na qual a própria linguagem constitui um feixe de significações específicas entre significantes e significados, ou seja, tudo aquilo que pode ser captado e compreendido pelos membros dessa sociedade”. (Freitas, Maria Ester. Cultura Organizacional: Identidade, Sedução e Carisma?, p. 58).

Pensar na Fala de uma organização requer uma ponderação inicial. A priori uma empresa, puramente, é apenas um registro nacional (ou, no Brasil, o número de seu CNPJ). Isso, pois, não tem voz – logo, “isso” não fala, é sujeito indeterminado. A empresa, assim, só consegue adquirir voz na medida em que determina e desenvolve sua Cultura Organizacional. Esta sim, fala; diz algo sobre a empresa – para dentro e para fora de seus muros.

Ora, se é a Cultura Organizacional quem fala, já que esta é quem detém as linguagens, de que maneira ela fala? A priori, de duas formas diretas e uma indireta. Esta última segue em linha com o que foi apontado acima como as Linguagens Corporativas; o seja, todo o arcabouço possível de linguagens que permeia a organização e que dizem algo sobre ela, mesmo que indiretamente. Aqui, como nos exemplos acima delimitados, a Cultura Organizacional está “falando” de maneira indireta – o que requer, dos indivíduos que se relacionam com ela, alguma capacidade de abstração de suas mensagens. Apesar disso, é importante frisar, que de alguma forma essas nuances, mesmo abstratas, estão lá – se presentificam e, de alguma maneira, penetram no imaginário dos empregados.

E quais são as formas diretas de discurso aos empregados? A princípio, duas.

A primeira referem-se os canais oficiais da organização – aquelas mídias produzidas internamente e que compõe o aparato da comunicação interna (aquela comunicação que é direcionada aos empregados). Apesar deste discurso se dar de forma direta – falando diretamente com empregado – esta é uma fala mediada, já que trafega em veículos específicos (revistas, jornais, memorandos, email, programas de rádios, de tv etc). Tais mídias tem um papel importantíssimo na formação do imaginário coletivo que as empresas buscam construir: são eles que sedimentam a memória do grupo, ocupando a mesma função que mídias semelhantes desempenham na sociedade em geral. Assim, a partir do momento em que alguma informação, notícia ou qualquer fato a respeito da organização é ali divulgado, isto passa a ser reconhecido por todos como ‘oficial’ e, assim, compor a história da organização. Ora, se um ponto importante (se não o mais relevante) sobre a noção de Cultura é o seu caráter de aprendizado, fica evidente que o que se entende por Comunicação Interna é de suma importância para o registro da Cultura Organizacional.

Já a segunda forma de discurso direto é a fala das lideranças, e esta é de grande impacto para o empregado. O líder, mais do que apenas alguém que orienta o trabalho de maneira objetiva, é aquele que tem ascendência, poder e influência sobre o empregado – no hoje e em relação ao seu amanhã.

Mas, o que é liderar? É ter a capacidade de influenciar o outro para que este faça aquilo que aquele que influencia deseja. É o líder, em seu discurso, que coloca a empresa como fábula e desta forma motiva o empregado a motivar-se a si mesmo em busca da identificação com esse ideal. Dirá FREDDO (2004) que a fala do líder é banhada de frases que buscam a identificação, pois nela estão expressos os Valores, as normas, os propósitos, a Visão e a Missão da empresa. O Sujeito-empregado pouco escapa a essa força ideológica – e, de fato, ele não quer escapar, afinal o líder possui poder político, hierárquico e (acima de tudo) decisório, podendo demitir o empregado e, assim, jogá-lo no isolamento e no vazio existente quando não há a completude.

Com tudo isso, e considerando que a linguagem é da ordem do simbólico (assim como o mito, a arte, a religião), é de se esperar que a criação e a manutenção deste ambiente simbólico da organização se darão com base nessas três formas de Fala da empresa. Portanto, a manipulação da organização se dá por meio de sua fala – e, sendo fala, é algo da dimensão linguística e, por isso mesmo, é inconsciente.

Exatamente por isso, é necessário observar que as mensagens articuladas pela Cultura Organizacional não são despropositas – elas estão ali para incidir sobre o imaginário individual e coletivo e, posteriormente, fazer a manutenção do simbólico.

Mas, o que fala a empresa sobre si? Ela fala tudo o que o imaginário social precisa e quer ouvir.

No intuito de torná-las cada vez mais humanas (fato este que corrobora para que o processo de identificação seja ainda mais eficaz), as empresas se mostram repletas de atributos emocionais, que lhe conferem um *semblant*⁵² de perfeição e, por isso, de entidades capazes de dar a perfeição àqueles que elas permitem serem

⁵² *Semblant* é aquilo que imita ou representa, de um modo fictício, uma coisa real, de maneira a fornecer mais ou menos a ilusão dela. Lacan recupera, então, o termo e subverte seu sentido. O *semblant* não é a imitação ou a representação de uma coisa real, nem somente uma aparência (um fenômeno) para além da qual haveria a coisa em si. O nome que sustenta a figura do *semblant* é o representante de um real que, enquanto tal, é sem representação. (fontes diversas)

membros de seu “magnífico” tecido social. Como explica FREITAS (2006) é devido à ausência de todas as demais instituições passíveis de gerar identificação que as empresas modernas tornam-se mais do que modelos para outras instituições sociais. Elas são o lugar da moralidade e guardiões dos valores – o ente no qual se expressa a dignidade, a seriedade, a ética, o respeito – assumindo, assim, uma aura quase religiosa.

Desta forma, cria-se a ilusão de que todos que ali trabalham possuem um Ego tão grandioso, forte e ético quando o que a empresa diz de si mesma.

“O imaginário das grandes organizações não pode se expressar sem um simbolismo específico e sem a construção de um discurso que lhe dê firme suporte expressivo. Nesse sentido busca-se dar nova vestimenta às empresas, torná-las mais atraentes, mais legítimas, mais humanas, o lugar do novo sagrado” (Enriquez, Eugène, 1993 APUD Freitas, Maria Ester de. Cultura Organizacional: Identidade, Sedução e Carisma?, p. 59).

É com base nessas constatações que se pode dizer que as empresas se apresentam como fálicas – para seus empregados e para a sociedade. Elas são grandiosas, potentes, perfeitas. Onipotentes, já que tudo podem, e onipresentes, já que estão em todos os lugares – é, portanto, o espaço da realização dos desejos pois conferem aos seus segurança, proteção, amor e prestígio. Sua posição é a de quem pode devolver ao Sujeito a completude perdida, ocupando todo o espaço na frágil estrutura do dele, que é frágil e carente por constituição.

As empresas modernas são, por tudo que foi discutido até este ponto, o único lugar possível de realização dos desejos. Elas colhem o Narcisismo dos que ali trabalham ao dizer, por meio de seu discurso, que ali é um lugar de realizações (e, no limite, de existência). Por tudo isso, a cultura organização faz com que o sujeito mantenha seu investimento libidinal no mais alto nível, ininterruptamente. (Freitas, Maria Ester. Cultura Organizacional: Identidade, Sedução e Carisma?, p. 74).

3. O Sujeito “na” e “da” Cultura Organizacional

Considerando todas as reflexões feitas a respeito do papel das empresas modernas para a sociedade e, também, a relevância identitária para os seus empregados, é possível observar que a evolução contemporânea das formas de organização do trabalho encontra-se ancorada na premissa que sugere, indiretamente, sacrificar a subjetividade em nome da rentabilidade. Assim, neste terceiro capítulo, busca-se entender, então, frente a todo o exposto até aqui, quem é o Sujeito-empregado do contemporâneo.

Para tal, serão elaboradas duas linhas frentes de reflexão.

A primeira, sobre a maneira como o empregado transita “na” Cultura Organizacional – o que, afinal, ele busca ali, ao ponto de fazê-lo participar de forma tão intensa do ideal da empresa, enquanto Outro? Ou seja, quem é o Sujeito-empregado como parte “na” Cultura da organização.

Já a segunda, buscará refletir a respeito do Sujeito-empregado que é fruto desta Cultura Organizacional, portanto o empregado “da”: qual o comportamento que ele expressa, em reflexo ao que a empresa incentiva?

As empresas tem sido a esfera da própria ação social. É de se esperar, portanto, que elas abarquem em si muito mais relações do que a simples interação do homem com o trabalho. Ela permite, assim, que o ser social e o ser do trabalho coabitem simultaneamente em seu interior – e esse fato é de enorme relevância.

Sem o vínculo conferido pela empresa, na sociedade líquida contemporânea, o Sujeito é condenado a uma morte completa. A fim de evitar essa finitude simbólica de si, o Sujeito-empregado irá idealizar a empresa e considerar que ela é o único lugar em que ele pode realizar-se – duplamente: como profissional e como pessoa.

Assim, a identidade profissional e a pessoal se tornam uma só e, obviamente, a falência de uma é a derrocada da outra. (Um exemplo que simboliza essa lógica? Basta observar a conversa de duas pessoas que acabaram de se conhecer.

Provavelmente, a primeira pergunta feita será: “qual o seu nome?”. A segunda, poderá ser algo como “de onde você é?”. Inevitavelmente, não além do terceiro questionamento, estará: “o que você faz?”, ou ainda “aonde você trabalha?”. Muito mais importante, no mundo de hoje, é obter alguma referência da ordem do trabalho do que do social ou familiar. Ao indivíduo que detém um forte e tradicional sobrenome – corporativo, não genealógico – é automaticamente conferida uma imagem de dignidade, competência, moralidade e segurança, pouco importando se ele faz parte da indústria bélica, da química, da de bebidas alcoólicas ou tabaco; se ele corrobora com o emprego da mão de obra infantil ou escrava; ou, ainda, com a contaminação do lençol freático de uma comunidade ribeirinha que utiliza esse recurso como fonte de subsistência).

Os dois eixos de análise, que se seguem, serão articulados com as pulsões básicas de constituição do Sujeito, apontados na teoria freudiana. A saber, o Amor e a Agressividade.

Por que adotar esse caminho? Porque é possível observar nas relações de emprego contemporâneas que ambos as pulsões são canalizados para a produção, para o aumento da produtividade e, conseqüentemente, da lucratividade. As empresas acomodam com maestria tais impulsos dentro de sua Cultura Organizacional, permitindo que ambos se satisfaçam de uma maneira socialmente aceita.

É possível, então, elaborar uma hipótese: as empresas enquanto empregadoras, por meio de sua Cultura Organizacional, buscam a devoção e a lealdade (a completude do amor) ao mesmo tempo em que permite a expressão da agressividade, sendo tudo isso direcionado para a instrumentalização e o aumento da produtividade.

Para compreender tal formulação, e buscar verificar sua legalidade, é preciso compreender de que maneira a libido está inserida nas relações grupais. Afinal, como diz CANETTI (1995, p. 46): “*As massas que conhecemos estão repletas dos mais variados afetos*”.

Com isso, neste Capítulo, busca-se saber quais as necessidades mais íntimas (ou inconscientes) que estão sendo satisfeitas pela empresa-empregadora. Afinal, parece que observar tal relacionamento apenas por um viés pragmático ou de gestão é uma prática pobre e limitada. O ato de trabalhar não é uma atividade

meramente restrita ao tempo que o indivíduo passa na fábrica ou no escritório, já que *“o trabalho ultrapassa qualquer limite dispensado ao tempo de trabalho; ele mobiliza a personalidade por completo”* (DEJOURS, 2004, p. 31). Isso indica que o laço aqui estabelecido é muito mais profundo, pois está – como se verá – no registro do inconsciente.

É em virtude desse enlaçamento profundo que o Sujeito-empregado age, na empresa, não apenas em busca dos objetivos dela: é também *por ela e para ela*; e, principalmente, acima de tudo, em seu próprio favor, a fim de encontrar seu lugar no mundo em que vive.

3.1. Grupos sociais: estrutura e laço

A teoria de Freud sobre a formação dos grupos sociais e sua articulação (descrita em *Psicologia das Massas e Análise de Eu*, de 1921) indica claramente o componente libidinal como o elemento fundamental para a existência e a articulação de um grupo. Para tal formulação (além de suas próprias observações e prática clínica) Freud vai olhar para diversos outros autores, sendo Le Bon⁵³ o mais relevante.

O pensamento central desta obra freudiana é apontado logo nas primeiras páginas, quando ele diz: *“(...) a psicologia individual é, também, desde o início, psicologia social, num sentido ampliado, mas inteiramente justificado”* (2011, p.14). Assim, ele está nos dizendo que tanto o Sujeito quanto a Cultura são produzidos pelos mesmos mecanismos e sob as mesmas leis. Isso é extremamente relevante, pois aponta para a certeza de que os laços sociais estão intimamente sedimentados na constituição do Sujeito.

⁵³ Gustave Le Bon (7 de maio de 1841 - 13 de dezembro de 1931) foi um psicólogo social, sociólogo e físico amador francês. Foi o autor de várias obras nas quais expôs teorias de características nacionais, superioridade racial, comportamento de manada e psicologia de massas. Sua obra sobre psicologia de massas tornou-se importante na primeira metade do século XX. Disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Gustave_Le_Bon. Acesso em 24 Jul. 14.

Assim, é compreensível que a massa (ou o grupo social) interfere no Sujeito, impondo a ele modificações psíquicas. É o que Le Bon chama de “a alma coletiva”: uma força capaz de fazer o indivíduo agir de uma maneira diferente daquela que ele agiria sozinho, não importando se anteriormente aquelas pessoas (agora unidas) eram diferentes ou iguais entre si.

O que deve ser entendido por massa? A priori, massas são formações efêmeras, provisórias e heterogêneas. De acordo com CANETTI (1995, p. 28), esses agrupamentos se formam, crescem e desintegram. Essa concepção nada tem a ver com a ideia de um grupo social como aquele formado dentro das empresas. O ponto é que, sob o termo massa, encerram-se formações diversas e, por isso, é possível identificar outras estruturas que sejam mais estáveis.

Segundo Freud, a massa pode ser classificada em naturais, ou seja, as que se formam por afinidade de seus membros, ou artificiais. Estas últimas se constituem quando há uma coação externa: uma força que mantém os seus indivíduos unidos e sem o risco de alteração de suas estruturas. É esse tipo de agrupamento que interessa a este trabalho e, por isso, passa a ser analisado mais profundamente a partir deste ponto.

A massa artificial é mais permanente. Foi observada por Freud, sob a ótica de McDougall⁵⁴ (1920), quando o psicanalista reflete a respeito de sua organização. É possível, então, entender que os grupos transitórios (como os definidos por CANETTI como massa aberta) passam a ser nomeados por *crowd*, termo que significa multidão e reflete a ideia de algo sem uma estrutura. Já a concepção de massa, fica mais associada ao termo *group* que encerra a ideia da união de indivíduos que possuem algo em comum – o que, de acordo com Freud, representa que há o interesse partilhado dos membros do grupo em um mesmo objeto.

⁵⁴ Willian McDougall: Psicólogo inglês, criador da teoria do funcionalismo. Ao tomar conhecimento do trabalho de William James inspirou-se para estudar psicologia e tornou-se um estudioso dos fundamentos do comportamento social humano. Teve a oportunidade de pesquisar suas ideias na prática, quando integrou a expedição de um grupo de antropólogos e biólogos de Cambridge ao estreito de Torres, entre a Austrália e a Nova Guiné (1899), onde aplicou testes psicológicos nos nativos. Escreveu mais de 20 livros e 167 artigos. Sua obra compreendeu, entre outros, os livros *An Introduction to Social Psychology* (1908), *Physiological Psychology* (1905), *Body and Mind - A History and Defense of Animism* (1911) e *Psychology, the Study of Behaviour* (1912). Disponível em: <http://www.dec.ufcg.edu.br/biografias/WilliMcD.html> - Acesso em 24 Jul. 14.

Se há, portanto, um interesse partilhado num mesmo objeto, pode-se dizer que na formação do laço social o Sujeito irá abandonar seu Ideal do Eu e substituí-lo pelo Ideal do Grupo (que é corporificado na figura do líder). Tamaña renúncia da pulsão individual do Sujeito será compensada de duas maneiras: pela possibilidade de vivência em grupo e pelo recebimento do amor (que será proveniente deste mesmo líder).

O movimento do grupo de elevar um mesmo objeto ao lugar de Ideal (do Eu grupal) permite, portanto, que seus membros identifiquem-se uns com os outros em seus próprios Egos. É por isso que, ao partilhar de um só Objeto, os membros de um grupo possuem certo grau de influência entre si, o que permite compreender porque tais relações intensificam os afetos entre eles.

São necessárias cinco condições para que este tipo de massa possa se formar e permanecer (FREUD, 2011, p. 37):

- Certo grau de continuidade de sua existência;
- Vínculos afetivos direcionados a alguma característica coletiva;
- Uma postura perante outras formações semelhantes que exprima rivalidade;
- Respeito à tradição e aos costumes e
- Uma divisão estrutural baseada na especialização de cada indivíduo.

Evidentemente, para que tais características possam existir, os Sujeitos que formam esta massa devem ser capazes de inibir alguns instintos individuais. Desta feita, estarão todos envoltos em um mesmo afeto, predominante para todos. Isso é chamado por Freud de sugestionabilidade, compreendido como a produção de influências, sem fundamentos lógicos, sobre o comportamento dos indivíduos que acaba por moldá-los de uma dada maneira.

Ora, se está se falando de uma certa pressão que é ilógica, está, então, fazendo referência a algo da ordem do inconsciente. Por esse motivo, é possível articular a isso o conceito de libido: a massa se mantém como uma formação, uma unidade, devido a um tipo de poder que é libidinal – ou seja, um laço afetivo. Assim, *“experimentamos a hipótese de que as relações de amor (ou, expresso de modo mais neutro, os laços de sentimento) constituem também a essência da alma*

coletiva” (FREUD, 2011, p. 45). Portanto, nas massas artificiais, o Sujeito vincula-se libidinalmente de duas maneiras: com algum líder da massa e entre os outros membros do grupo. O controle da sugestão assim acontece por meio desta dupla ligação e isso reforça o instinto gregário⁵⁵, inato do ser humano.

Se “*são as ligações libidinais que caracterizam a massa*” (FREUD, 2011, p. 56), há de se compreender que estas não representam apenas a força da sexualidade, mas, também, a da identificação.

Como anteriormente indicado no Capítulo 1 e 2, a identificação é o principal processo de enlaçamento do Sujeito – com a Cultura num primeiro instante e, depois, com o discurso da organização que se dá por meio da Cultura Organizacional. Entretanto, é preciso refletir quanto a isso uma vez que, de acordo com o exposto por Freud, muito mais do que apenas a identificação, nas massas, existe um componente de afeto libidinal que faz o Sujeito idealizar o objeto (e não somente coloca-lo no lugar do Ideal do grupo). Ou seja, de certa maneira está se falando, também, de um processo de enamoramento inibido na meta.

Vale esclarecer, portanto, a diferença entre identificação e idealização.

Na identificação o objeto está no lugar do Eu que, então, é engrandecido pelos atributos deste. Freud chama a isso de fascinação, uma vez que o objeto é aquilo que *se quer ser*. Por outro lado, quando há o processo de idealização, no enamoramento, o objeto posiciona-se no lugar do Ideal do Eu e, desta feita, o Eu se recolhe (torna-se dócil, suggestionado e incapaz) e acaba sendo empobrecido pela presença do objeto. A esse processo, Freud relaciona o termo servidão e, assim, entende-se que o objeto é aquilo que *se quer ter*. Segundo DIAS (pg 23): “(...) *identificar-se a um objeto é desejar ser como ele, enquanto escolher um objeto é desejar tê-lo*”. Apesar da identificação e do investimento objetal serem processos distintos, eles podem coexistir por vezes – tal qual da formação do Narcisismo primário e em torno das figuras parentais durante a passagem pelo Complexo de Édipo. Ainda, de maneira complementar a esse raciocínio, é válido observar outra

⁵⁵ Instinto gregário, um termo recorrente na literatura freudiana, diz respeito à noção de que o ser humano necessita, desde o princípio de sua vida, estar na presença de outros semelhantes para que ele possa se adaptar e sobreviver ao meio. Ou seja, o homem é um ser gregário, que vive em coletivo já que isso significa sua própria sobrevivência (uma vez que o bebê humano é o mais frágil de todos os animais).

questão. A noção de sujeitos enlaçados em conjunto, aonde ocorre uma atrofia da personalidade individual, relaciona-se às características da horda primeva. Nesta situação, o indivíduo renuncia ao Ideal do Eu e o substitui pelo Ideal da massa, que é corporificado no líder. E, assim, tendo sua personalidade atrofiada, o sujeito demonstra uma forte orientação de seus pensamentos e sentimentos em relação ao que é preconizado pelo grupo, além de apresentar um predomínio de afetividades inconscientes e a disposição imediata para execução dos propósitos coletivos. Dirá FREUD (2011, p. 91) sobre toda essa questão que:

“O caráter inquietante e compulsivo da formação da massa, evidenciado em seus fenômenos de sugestão, pode então ser remontado, com justiça, à sua origem a partir da horda primeva (...) o pai primevo é o ideal da massa, que domina o Eu no lugar do Ideal do Eu”. (Freud, Sigmund. Psicologia das massas e análise do eu, p. 45).

Olhar para essa dupla lógica de enlaçamento do sujeito (ou seja, por meio da identificação e, também, da idealização) amplia o olhar sobre a maneira de estabelecer a relação do Sujeito-empregado com a empresa. Até aqui, os autores utilizados como referência, centravam suas análises apenas na identificação, algo que pode limitar a reflexão.

Feita tal consideração, é possível, então, pensar que o Sujeito-empregado comporta-se de duas maneiras: ora por meio da lógica da identificação (buscando igualar-se à potência fálica da empresa e, assim, captar para si estes intermináveis atributos organizacionais – ou seja, ser a própria empresa); e, também, ora de acordo o desejo de completude típico do enamoramento (sugestionando seu narcisismo em nome da completude com o Outro – este que está no lugar do Ideal do Eu e, por isso, é um Ideal do grupo).

Além destas considerações acerca da referida obra de Freud, há mais um último escrito, de autoria de Contardo Calligaris e intitulado “A Sedução Totalitária”, que corrobora para o entendimento da forma como se dá a relação do Sujeito com a Cultura de um grupo – sendo, neste caso, algo mais relacionado com o objeto de estudo desta monografia (a relação do Sujeito com o trabalho).

No texto, o autor faz uma reflexão acerca da participação do ex-funcionário do Regime Nazista, Albert Speer⁵⁶. Calligaris avalia as declarações proferidas por Speer após seu julgamento em pelo tribunal de Nuremberg. De forma geral, ele alega (a fim de explicar o advento do Nazismo e sua participação neste) que o regime de Hitler aconteceu “porque havia meios para tal” – sendo que aqui se pode entender como meios a somatória de oportunidade, tecnologia e condições sócio-políticas. Porém, Calligaris irá defender a ideia de que a existência de tecnologia, por si só, não é fator forte o bastante para mobilizar uma nação de pessoas a apoiar um regime que cometeu tantas atrocidades. Descartando a hipótese do que o Speer fosse tão somente um sádico perverso, que gozava com o sofrimento de todo um povo (o que, para ser uma explicação plausível deveria ser aplicado a todos demais milhares membros do partido nazista), Calligaris irá considerar a “tecnocracia”, ou o uso instrumental da tecnologia para alcance de determinados fins, como o fator chave de sucesso para o Nazismo. Ele diz:

“(...) quando ele (Speer) defende a ideia de que o que aconteceu foi consequência do desenvolvimento da técnica enquanto tal, está falando num certo sentido a verdade, mas evidentemente não toda a verdade. Talvez possamos juntar algo ao seu enunciado: o que chama de triunfo da técnica, da instrumentalidade, só é triunfo na medida em que os homens mesmos funcionem como parte integrante da técnica, quero dizer, funcionem como instrumentos. Em outras palavras, onde fala do efeito da técnica, do desenvolvimento da técnica, acho que poderíamos falar do efeito do interesse e da paixão humana em sair do sofrimento neurótico banal alienando a própria subjetividade, ou melhor, reduzindo a própria subjetividade a uma instrumentalidade.” (Calligaris, Contardo. A sedução totalitária, p.1010).

E de que forma essa paixão pela instrumentalidade opera no Sujeito? Explica-nos o autor que o ser humano normal, que vive a “*infelicidade neurótica banal*”, existe com base em duas verdades (ambas, angustiantes): a incerteza quanto ao seu querer (já que o desejo é o desejo do Outro, como anteriormente explicado) e a certeza do fracasso da relação sexual (como aponta Lacan, na afirmação de que “não existe

⁵⁶ Descreve Calligaris, (1991, p.1107) que “Albert Speer foi o primeiro arquiteto de Hitler e, mais tarde, ministro dos armamentos do Reich”.

relação sexual”⁵⁷). Desta forma, o neurótico organiza-se de maneira a driblar, ao longo de toda a sua vida, esses dois “impossíveis” (saber o que é o desejo do Outro e encontrar “relação” sexual). Conseguir resolver esses dois pontos seria, enfim, a libertação da angústia neurótica. E porque não se pode fazê-lo? Porque a única possível chave para resposta para tais inquietações está, sempre, num Outro – a priori, no lugar do Suposto Saber do pai – e por isso jamais pode ser apre(e)ndida.

Neste ponto, para compressão desta afirmação, é preciso retomar o conceito lacaniano chamado de Suposto Saber.

O Suposto Saber está articulado, na obra de DIAS (2009), com o processo de identificação (o que ressona perfeitamente com o texto de Calligaris) e advém das relações mais primárias de enlaçamento social. Ali, naquele contexto em que a criança, a mãe e o pai se articulam em torno do Falo simbólico, cabe ao pai impor a Lei que irá destituir a criança do lugar do Falo materno. Ou seja, a criança é obrigada a sair do posto de objeto de desejo da mãe – sob a ameaça simbólica da castração. Desta forma, com o pai posicionado entre a criança e a mãe, barrando esta relação, o desejo da mãe se volta para ele (o pai). A criança, ao perceber tal estrutura, concebe o pai como um objeto imaginário, um outro, objeto fálico que é rival junto ao desejo da mãe. Esse pai imaginário, objeto de desejo da mãe, é, para a criança, o próprio Falo. Essa noção imaginária (de um pai que é o Falo) irá evoluir à medida que a criança percebe que a mãe tem seu desejo mediado pelo pai – ou seja, o pai é aquele que supostamente tem o Falo. Desta forma (articulado com o ter, e não mais com o ser), o pai passa a ser um simbólico – concepção característica da terceira fase do Complexo de Édipo. A criança, assim, entende que o Falo é algo que se pode ter e perder (a ameaça da castração), mas nunca se pode ser. Toda essa operação *“determina o lugar exato do desejo da mãe e coloca o falo no único lugar em que ele pode ser desejado pela mãe e pela criança, ou seja, lá onde é suposto estar, naquele que o detém e onde se torna possível tê-lo”* (DIAS, p. 69). Assim, o pai passa a encarnar o lugar de um “suposto saber”, aquele que sabe

⁵⁷ A frase de Lacan que anuncia “Não existe relação sexual” traz para o debate a reflexão que, entre dois amantes, no momento do ato sexual, não há uma perfeita justaposição dos desejos. Há algo que se perde, como uma sombra, um resto, já que não é possível apreender o desejo do outro por completo. Como a verdade sexual é singular, cada parceiro está copulando com seu próprio fantasma (aquele que representa o saber do Outro). É exatamente por existir um resto que os amantes buscam novamente a realização do ato amoroso, na tentativa única de encontrar a plenitude com o outro, aqui representado pelo parceiro. (fontes diversas)

aonde está o significante da falta. Complementa a autora (p. 14): *“É por meio da produção e dos efeitos do significante que surge o sujeito e se ordena a sua vida psíquica. O significante, localizado no campo do Outro, determina o sujeito, que, por sua vez, assume sua estrutura”*.

Agora, é possível voltar a Calligaris e observar sua conclusão, que diz (p. 1012): *“Sendo impossível chegar a conhecer o saber paterno suposto, a opção é abdicar da própria singularidade de Sujeito, aliená-la, construindo – de preferência coletivamente – um semblante de saber que, por isso mesmo, seja sabido e compartilhado”*.

A questão que se coloca é: tal operação reduz a pressão neurótica, mas o preço a ser pago é a transformação do Sujeito em um instrumento do discurso de um Outro (que, baseado numa farsa, detém o saber suposto que é reconfortante). Nesse sentido, pouco importa o que esse suposto saber indica (ou seja, se é um saber que leva a considerar como correto executar pessoas inocentes). O que vale é que tal saber, que é suposto àquele grupo, permite a confecção de um laço entre seus membros.

“A dialética sujeito-outro é mediada por um terceiro termo, o Outro, que na teoria lacaniana, não é o pequeno outro, o semelhante, o parceiro imaginário. É um lugar, ‘tesouro do Significante’ (Lacan, 1960^a, p.820), que se sobrepõe à ordem da linguagem. O Outro é anterior à existência do sujeito e a toda ‘diferenciação primária’ do mesmo (Lacan, 1960b, p. 660; grifo do autor)”. (Dias, Maria das Graças Leite Villela. Identificação e enlaçamento social, p. 14).

Assim, é compreensível o que Calligaris aponta ao término de seu artigo: essa “sedução” do Sujeito pela instrumentalidade é “totalitária” uma vez que, de um lado, ela invoca o todo do Sujeito para a tarefa e, de outro, se expande para todos os Sujeitos daquele laço social.

Portanto é possível abstrair da ideia de Calligaris, articulado à Dias, que há uma enorme facilidade para que o Sujeito se torne instrumento de uma “grande obra”, na medida em que esta manobra reduz a angústia de sua vivência neurótica. Soma-se a isso, então, dois pontos anteriormente abordados nessa obra: o primeiro que diz haver na lógica do trabalho algo do Eu que se dispõe, conforme o pensamento de

Dejours; e, o segundo que considera a empresa (por meio do discurso da sua Cultura), como Falo simbólico a que identifica-se o Sujeito, através do Ideal do Eu. O resultado da somatória destas três reflexões não permite que haja mais o menor espanto (ou uma mínima dúvida) quanto à relevância vital da relação do homem com o trabalho. Ou, melhor dizendo – de acordo com toda a perspectiva desta obra – quanto à identificação do Sujeito com o emprego/empregador idealizado. É esta a principal função desempenhada pelo indivíduo do contemporâneo – o que nos leva a concluir que se trata do emprego de si mesmo enquanto instrumento do desejo do Outro.

Se a análise da identificação do Sujeito-empregado com o corporativo não caminhar por esse olhar, dificilmente será possível entender casos como o do “quase” executivo Moritz Erhart que morreu aos 21 anos, sozinho em um quarto de hotel, de exaustão após trabalhar por 72 horas ininterruptamente⁵⁸. Ou, ainda, compreender a sujeição da iniciante Viviane Alves Guimarães⁵⁹, também de 21 anos, que cometeu suicídio após um possível estupro ocorrido na festa de final de ano da empresa em que trabalhava.

Não parece se tratar de mera coincidência o fato que, na década de 80, surgiu a denominação de uma síndrome de esgotamento que afeta os empregados no mundo inteiro. Chamada de *Burnout* (de acordo com uma pesquisa realizada pelo ISMA-BR) esta doença afeta 30% da população ativa do Brasil, e é responsável por um prejuízo de cerca de 4,5% no PIB nacional⁶⁰. A síndrome caracteriza-se por uma estafa progressiva e generalizada e impacta a saúde do empregado em quatro

⁵⁸ Moritz Erhart, 21 anos, alemão, era intercambista na Universidade de Michigan e estagiário no *Bank of America*, em Londres. Ele sofria de epilepsia e passou mal enquanto tomava banho. Erhart foi encontrado por um colega de quarto. Postagens feitas em redes sociais mostraram que o jovem teria voltado para casa às 6 horas da manhã durante três dias seguidos e que "muitas vezes os jovens se sentem compelidos a virar a noite para conquistar uma oportunidade efetiva na instituição financeira".

Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/apos-virar-noites-trabalhando-estagiario-morre-em-londres> - Acesso em 24 Jul. 14.

⁵⁹ Viviane Alves Guimarães, brasileira de 21 anos, era estagiária de direito de um dos maiores escritórios de advocacia de São Paulo. Ela cometeu suicídio após, supostamente, ter sido vítima de estupro na festa de final de ano da empresa. Ela estava no último ano do curso de direito. Disponível em: <http://noticias.r7.com/sao-paulo/entenda-o-caso-da-estagiaria-de-direito-que-caiu-de-predio-apos-suposto-estupro-07012013> - Acesso em 24 Jul. 14.

⁶⁰ PEREIRA, J. Síndrome de Burnout. Revista Eletrônica Tecnologias e Produção, América do Norte, 1, out. 2013. Disponível em: <http://www.faceca.br/revista/index.php/revisistemasdeinfor/article/view/558>. Acesso em: 24 Jul. 2014.

estágios que, de acordo com PEREIRA (2013), são: na fase um, a falta de ânimo para ir trabalhar, dores nas costas, no pescoço e coluna. Na fase dois, o profissional começa a se sentir perseguido. Já na terceira fase podem surgir alergias e picos de hipertensão, o que leva o indivíduo, muitas vezes, à automedicação. Por fim, na última fase, registra-se o uso excessivo de álcool, drogas, medicamentos e, até, tentativas de suicídio.

Buscar esmiuçar melhor esse cenário é o que este trabalho tentará fazer nos itens abaixo, relacionando – então – a lógica do Sujeito dentro do entendimento de uma Cultura Organizacional.

Se o desejo é o desejo do Outro, pois é a alteridade do Outro que se subjetiva no inconsciente, é o Outro que sempre vem à mente, como signo, e insere o Sujeito no campo do simbólico e da Cultura. Ora, como a empresa, no mundo contemporâneo, opera o lugar de alteridade do Outro?

3.2. O sujeito na Cultura Organizacional: Amor e pertencimento

A implantação do modelo de Taylor dividiu o trabalho em duas noções distintas: a subjetiva e a técnica, já que isso delimitou para cada função tarefas, atribuições e prerrogativas específicas. Porém, se o empregado respeitar somente as definições previamente concebidas, não é possível realização nenhuma. Isto porque *“para que o processo do trabalho funcione, é preciso ajustar as prescrições e afinar a organização efetiva do trabalho, que é diferente da organização prescritiva. À coordenação (prescritiva) os trabalhadores respondem com a cooperação (efetiva)”*, explica DEJOURS (2004, p. 32). A questão é (como já visto anteriormente) que cooperar significa, num limite último, abrir mão – ao menos em partes – de sua própria subjetividade e, assim, estar em consonância com os ideais do grupo.

Que este fato ocorre, de forma inconsciente, no enlaçamento social já é sabido. Porém, sua execução no ambiente corporativo pode não ser uma operação tão simples, já que isto coloca o empregado em uma encruzilhada. Eis o dilema que se

impõe ao sujeito-empregado: para pertencer é preciso prescindir de si, mas prescindindo torna-se impossível superar a prescrição técnica e, efetivamente, realizar um trabalho. Ou seja, o Sujeito-empregado carece de provar sua existência (realizando além do que está prescrito) ao mesmo tempo em que deve manter a ordem vigente para preservar a sua vida (aqui, entendida, como a manutenção do emprego em si). A empresa pede que ele seja “ele” – que ele inove, vá além para realizar um melhor trabalho – mas somente dentro de um “espaço” por ela delimitado, que não altere o andamento das coisas. Perversão da organização?

O Sujeito-empregado terá que encontrar um equilíbrio para esta balança, sob o risco de “não ser mais merecedor” do cargo que ocupa.

Como ele fará isso? Estruturando os laços sociais internos à organização de forma a mostrar obediência através do amor, afinal, como diz FREITAS (2006, p. 76): “*as relações que antes se baseavam na obediência se transformaram em relações baseadas no amor*”. Esta será a via de escape.

O Sujeito-empregado busca pertencer por meio de um ativo investimento amoroso, que lhe permite obedecer as regras ao mesmo tempo em que realiza o mínimo necessário para cumprir as tarefas, no limite de que isso não o exclua e o impeça de encontrar a completude com a empresa. Afinal, como Sujeito acredita que ele e a empresa são um só, o que representa um retorno ao imaginário narcísico, ele não quer (não pode e não consegue) abrir mão desse enlace.

O amor é obrigado a expressar-se de muitas formas, o que aumenta sua sensação de pertencimento e completude. Como diz FREUD (2011, p. 86): “*O amor refreia o narcisismo, e poderíamos demonstrar que em virtude disso tornou-se fator de Cultura*”. É a Cultura Organizacional que dá as cartas à medida que incentiva este laço libidinal entre os membros do grupo através de seus ritos, realizados coletivamente para o reforço dos laços – tais como os ritos de integração (que é a celebração realizada na introdução de um novo membro); os de celebração (quando há o alcance coletivo de algumas metas); os de promoção (no momento em que membros recebem reconhecimento) e tantos outros. Assim, dentro da Cultura Organizacional, o narcisismo de todos encontra espaço para realizar a sua ilusão de ser um ego forte e coeso.

O amor também está duplamente presente quando o Sujeito-empregado se relaciona com a Missão⁶¹ da empresa: ao mesmo tempo em que ele quer fazer parte (ser como a Empresa e, assim pertencer a um grupo que lhe dê referências sólidas o bastante), ele também idealiza esta Missão, e assim quer tê-la de forma a conquistar sua completude. A Missão da organização carrega toda potência fálica da empresa, pois preconiza seu status, seu poder político e econômico e sua capacidade de sobrevivência ao tempo. É essa imagem que o Sujeito vai tomar como sendo ele mesmo.

O ponto é: tal convocação libidinal, feita nesta intensidade, é difícil de se manter por muito tempo. Cabe, então, ao Sujeito-empregado buscar um equilíbrio de tal investimento a fim de que não haja uma ruptura do próprio ser – como diz FREITAS (2009, pg. 64): *“o narciso que existe em cada um é chamado a se manifestar, não de vez em quando, como é normal, mas permanentemente. É razoável supor que não existirá lagos para todos”*.

Não se deve perder de vista, entretanto, que a identificação é ambivalente, desde sua formação inicial. Isto porque, o Outro aparece num primeiro momento com um estranho e torna-se fonte de uma inclinação agressiva (e, até mesmo, de ódio). Para Freud, segundo DIAS, o ódio é precursor do amor, pois está relacionado com a luta do ser vivente para conservar-se como organismo. O ódio aparece no Narcisismo primário (no momento de surgimento do Eu total – Ideal – e do entendimento de um objeto correlato). Depois, é retomado no complexo de Édipo, quando, por um lado, a criança admira o pai (e quer ser como ele), mas por outro deseja livrar-se dele (já que ele rivaliza com o desejo da mãe). Por isso, “quase toda relação sentimental íntima e prolongada entre duas pessoas (...) contém um sentimento de afeto de aversão e hostilidade, que apenas devido à repressão não é percebido” (Freud, 1921 p. 56).

Aonde, então, entra o ódio, par do amor, na lógica corporativa?

⁶¹ A Missão de uma empresa consiste na declaração a respeito do legado que ela pretende construir, representando assim seu sonho e o que ela é em sua máxima essência. Declarações de Missão, juntamente com a Visão (o que se pretende alcançar) e dos Valores (o modo que será utilizado para se conquistar os dois conceitos anteriores), compõe, juntos, o Propósito Corporativo – elemento fundamental da Cultura Organizacional e de importância máxima para o alinhamento dos membros da empresa.

3.3. O sujeito da Cultura Organizacional: Agressividade e reconhecimento

Ao iniciar este tópico, é importante fazer um paralelo entre o reconhecimento na perspectiva da psicanálise e aquele a que se refere à prática empresarial.

Pode-se dizer que, na lógica do Sujeito, o entendimento de si no mundo nasce, basicamente, do desejo do Outro, e, mais especificamente, do desejo de ser desejado por esse Outro, o que pode ser entendido pelo desejo de reconhecimento (ou seja, ser visto, notado e, assim, amado) pelo Outro. É somente quando reconhecido pelo Outro, que o nota e nomeia, que o Eu passa a existir na lógica da Cultura, portanto no laço social. É esse (re)conhecer do Outro que reconduz, a todo momento, o Eu ao seu lugar de um objeto de contorno singular, aonde o Eu se encontra completo na imagem de seu (pequeno) outro.

Considerando tais características do reconhecimento (que remete à reflexão feita no Capítulo 1 sobre a função escópica e a primazia do olhar), é factível observar que, corporativamente, o Sujeito também busque esse “olhar do Outro” para si, no intuito de se “ver” no lugar de objeto do desejo deste Outro. Também corporativamente, é o olhar do outro que impera: seja o momento em que um líder “olha” para seu empregado e dá a ele um *feedback*⁶² positivo, assentindo que observou seu bom desempenho; seja quando a empresa o promove (de cargo) ou confere a ele um aumento salarial, o que indica que ele estava sendo observado por ela (o Outro); ou ainda, de maneira mais simples, quando ele é designado (no detrimento de outros do seu grupo) para alguma atividade especial.

A busca por reconhecimento impetrada pelo Sujeito-empregado vai muito além de uma possível noção de merecimento. Nas organizações, busca-se o reconhecimento apenas pelo mero desejo de assim ser investido como objeto de desejo do Outro.

Ora, a questão que se coloca para reflexão, neste ponto, é: o que leva o olhar do Outro para o Sujeito-empregado? O que ali, naquela determinada Cultura Organizacional, merece reconhecimento? A resposta pode ser ampla, mas ela não escapará – ao final – à busca por resultados, por lucro e crescimento do negócio.

⁶² Feedback é o processo pelo qual o empregado é avaliado, normalmente por seu líder. Costuma ser feito de acordo com o desenvolvimento dos trabalhos (feedback pontual) ou como avaliação anual (feedback de desempenho).

Todos estão ali com e por esse objetivo derradeiro, de maneira mais ou menos direta; não importa.

A necessidade de crescimento (ou seja, de reconhecimento) mobiliza as energias do sujeito que, para tal, usa a agressividade como vetor libidinal para canalizar a energia de destruição aos inimigos (ou seja, ao mercado, à concorrência e tudo aquilo que poderá impactar nos resultados desta sua “família”, que é a organização em que ele trabalha).

Um ponto de atenção, porém, é que – nesta perspectiva de usar a agressividade para eliminar todo e qualquer inimigo que o impeça de dar bons resultados e, assim, ser reconhecido – esse outro que deve ser aniquilado, nesta alucinação narcísica do Sujeito-empregado, pode estar dentro dos muros da empresa; ali, na mesa ao lado. Não por menos, o que se observa, é um grande número de conflitos dentro dos grupos empresariais – o que reforça o entendimento de que prescindir a si, não é fácil. Desta feita, o Sujeito-empregado pode até triunfar e alcançar seu lugar ao sol, mas isso nunca será algo que evite a bancarrota de um outro qualquer, ou até mesmo do coletivo.

Entretanto, será este um ponto de preocupação, para a empresa ou para ele?

Ao que parece, não.

Essa afirmação pode ser baseada em alguns indícios. Primeiro, porque a Cultura Organizacional pode ser vista como o lugar de evolução da Cultura dos Homens, já que nela a agressividade é “politicamente correta e aceita”. Isto porque, o que esta agressividade busca conquistar é algo de elevado valor social: a manutenção do mercado tal como o Capital pede. Segundo, como aponta CALLIGARIS (1991), o Sujeito aqui está instrumentalizado de maneira totalitária e, assim, para ele importa – somente – fazer parte desse suposto saber coletivo da organização. O que esse saber indica, de certa forma, é que os fins justificam os meios e, por isso (como escreve o autor) o gozo, nesse cenário, não está em “eliminar” outras pessoas mas sim em “*ser um funcionário exemplar (...) disposto a servir a qualquer ordem*”.

Quando o Sujeito-empregado testemunha sua própria experiência de trabalho, torna visível a si e ao Outro sua capacidade (intelectual e motora); por isso o seu “saber fazer” é a única maneira possível de se conseguir o reconhecimento do Outro.

Assim, para obter esse Maná sagrado do mundo corporativo, é preciso vencer aquilo que DEJOURS (2004, p. 33) chama de “*o obstáculo primordial*”, a saber: a *invisibilidade do trabalho*. O caminho para isso é suprir a lacuna existente, destacada anteriormente nesta monografia, entre o prescrito e o real do trabalho. Para isso, ao empregado novamente, não resta alternativa: convoca-se a agressividade, na dose necessária ou de maneira desmedida. Pois é somente quando o resultado do trabalho acende que o desejado reconhecimento se tornará possível.

Aqui, juntam-se as duas duplas abordadas neste Capítulo (o amor/pertencimento e a agressão/reconhecimento): é somente por meio do reconhecimento do seu “saber-fazer” que o Sujeito-empregado alcança o enorme benefício de pertencer; pertencimento a este grande sonho coletivo, à uma equipe vencedora ou a um emprego que é bem visto no contexto social.

É o medo de não ser parte desse enredo global, por não ser bom o bastante (já que alcançar o seu lugar ao sol é uma obrigação, assim nos dita o contemporâneo), e de não merecer o “amor” de uma empresa, torna-se o motor do Sujeito-empregado.

Conclusão

As empresas (o mercado e o trabalho) reinam soberanos no lugar do Outro. Na lacuna deixada pelo Estado, pela Igreja e pela Família, elas emergiram soberanas: detentoras de enorme Poder (econômico, político, social e – principalmente – cultural). São elas que indicam, por meio do discurso promovido por sua Cultura Organizacional, o lugar do Sujeito no mundo contemporâneo.

“Investidas como o novo pólo da legitimação social e como lugar que pode responder pelo esfacelamento dos vínculos sociais e pelas questões identitárias, as organizações modernas – com ênfase nas grandes empresas – constroem para e de si uma autoimagem grandiosa, que vai enraizar-se em um imaginário próprio, que é repassado não apenas para os seus membros internos mas também para a sociedade no seu conjunto.” (Freitas, Maria Ester. Contexto Social e Imaginário Organizacional Moderno. In: ERA: Revista de Administração de Empresas, p. 10).

Afiliadoras imaginárias do Eu, é por elas e pelos seus objetivos, que o Sujeito se sacrifica. Mas esse não é um sacrifício em vão. Algo no inconsciente entende que esta é uma operação econômica que vale a pena e, assim, o Sujeito-empregado também goza.

E faz isso triplamente.

Primeiro, pois ele encontra na estrutura empresarial pertencimento e reconhecimento (ou seja, espaço para amar e ser amado e, também, para expressão sua agressividade). A priori, o amor refreia o narcisismo (FREUD, 1921, pg. 86), mas a empresa, paradoxalmente, o convoca em todos os momentos. Mas qual narcisismo? Ambos: o primário – aquele que é a morada imaginária do Eu Ideal, fonte de identificação e de “querer ser” – e, também, o narcisismo secundário que corresponde à libido investida no Ideal do Eu, naquele objeto que se “deseja ter” e que é – em última instância – a própria empresa.

Segundo porque, fazendo parte desse enredo, desta história, deste discurso fálico, o Sujeito-empregado é socialmente valorizado – muito valorizado! É o seu sobrenome corporativo que diz ao mundo quem ele é. E ele é à imagem de seu empregador, de forma diretamente proporcional.

Terceiro, porque no ato mesmo do trabalhar ele emprega a si próprio, instrumentaliza-se e, desta forma, coloca a prova seu corpo, seu intelecto, sua capacidade.

O grande problema é que, para alcançar essa tripla satisfação, o Sujeito se dispõe a servir a qualquer ideal corporativo. Os fins, efetivamente, justificam os meios – quaisquer que sejam esses. Tudo torna-se válido já que ele, Sujeito-empregado, está fazendo “aquilo que precisa ser feito” – há um semblante que aponta para este como o lugar correto. Totalmente seduzido por seu gozo, que é claramente indicado por esse Outro, o Sujeito encontra alívio para sua existência.

“(...) é bem aí que está o inaceitável: que para conseguir uma saída ao sofrimento neurótico banal através de um semblante perverso, o neurótico possa considerar que qualquer preço é bom. Em outras palavras, que, para conseguir o alívio que oferece a obediência do funcionário exemplar, ele esteja disposto a servir qualquer ordem.”
(Calligaris, Contardo. *A sedução totalitária*, p. 1015).

Desta forma, o vínculo não é material e financeiro: os indivíduos lá estão por um elo libidinal – que é imaginário e simbólico. As organizações se valem da estrutura psíquica mobilizando o todo o Sujeito (física, intelectual e afetivamente). É a alienação ao Outro, à sua alteridade, que funciona como condição essencial a formação deste laço. O inconsciente irá encontrar no discurso deste Outro o lugar de sua existência.

A força desse elo identitário, talvez, se justifique pela forma como ele se dá – que é semelhante à identidade primária do Sujeito.

Ora, se a identificação acontece no momento inicial em que o recém-nascido se vê desamparado e frágil, tanto no plano material quanto simbólico (já que ele não tem autonomia para se alimentar, não simboliza seu próprio corpo como uno e, o mais importante, está passivo frente o discurso e o desejo do Outro), não é difícil

relacionar tal situação ao momento em que o empregado se inscreve na Cultura da Organização. De forma análoga, é possível dizer que ele, o recém-contratado, não tem autonomia de trabalho (uma vez que não domina todos os processos, políticas e planos da empresa), não simboliza seu “espaço” (físico e nem as fronteiras permitidas para sua atuação) e está completamente passível ao discurso da organização que traz toda a ordem previamente existente em sua história. O discurso da empresa, que se dá em suas mídias interna e na liderança, é a fala que inscreve o Sujeito-empregado no simbólico daquele grupo social.

Mas, nos lembra DEJOURS (2004, p. 28) que o Sujeito-empregado reconhecerá tudo isso de uma única maneira: como fracasso. Isso pois, o real insiste: políticas, processos, procedimentos, metodologias estão ali para serem contestados, somente, até o ponto em que – efetivamente – nada muda. Ou seja, de nada adianta se identificar: a empresa e o Sujeito-empregado jamais serão um só. É esse afeto do fracasso que evolui para o sentimento de impotência, tão recorrente no mundo do trabalho.

Vale, então, a pergunta: Será, ao final, tudo vão? Já que a frustração se fará presente, tal qual ocorre em todas as demais relações humanas?

Esta resposta não é possível de ser dada na perspectiva deste trabalho, pois seu objetivo era refletir a respeito da relação entre empregado e empregador e não as consequências desta. Um caminho de investigação futura, assim, pode debruçar o olhar na busca deste saber, que poderá ser encontrado na análise minuciosa do discurso da organização que se dá nas mídias internas – estas que, ao lado do líder, dão voz efetiva à organização.

Referências bibliográficas

BAUMAN, Zygmunt. Ensaios sobre o conceito de Cultura (1975). Rio de Janeiro: Jorge Azhar Editor Ltda, 2012. ISBN: 978-85-378-0800-9.

_____. Modernidade Líquida. Rio de Janeiro: Jorge Azhar Editor Ltda, 2001. ISBN: 978-85-7110-598-0.

_____. Vida para consumo: A transformação das pessoas em mercadorias. Rio de Janeiro: Jorge Azhar Editor Ltda, 2008. ISBN: 978-85-378-0066-9.

CALLIGARIS, Contardo. A sedução totalitária. *In*, VVAA. Clínica do Social. Ensaios. São Paulo: Escuta, 1991.

CANETTI, Elias. Massa e poder. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. ISBN: 978-85-7164-457-1

CARRAMENHA, Bruno, **CAPPELLANO**, Thatiana, **MANSI**, Viviane. Comunicação com Empregados: A Comunicação Interna sem fronteiras. São Paulo: Inhouse, 2013. ISBN: 978-85-7899-282-8.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração – 7ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elviesier, 2003. ISBN: 978-85-352-1348-5.

COHN, Gabriel (org). Comunicação e Indústria Cultural. São Paulo: Editora Nacional, 1975.

DEJOURS, Christopher. A Loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. 5ª Edição ampliada. 15ª reimpressão. ISBN: 978-85-249-0101-0.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. *In*, Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 027 – 034. Set/Dez. 2004.

DIAS, Maria das Graças Leite Vilela. Identificação e enlaçamento social: A importância do fator libidinal. São Paulo: Escuta / Belo Horizonte: Fapemig, 2009. ISBN: 978-85-7137-289-4.

ELIOT, TS. Notas para a definição de Cultura. São Paulo, 2011. É Realizações. ISBN: 978-85-8033-070-0.

ENRIQUEZ, Eugène. As figuras do poder. São Pauo: Via Lettera Editora e Livraria, 2007. ISBN: 978-85-7636-037-7.

FEATHERSTONE, Mike. Cultura de Consumo e Pós-Modernismo. São Paulo: Studio Nobel, 1995. ISBN: 85-85445-34-3.

FINGERMANN, Dominique. O tempo na experiência da psicanálise in: REVISTA USP, São Paulo, n.81, p. 58-71, março/maio 2009.

FREITAS, Maria Ester de. Contexto Social e Imaginário Organizacional Moderno. *In*: ERA: Revista de Administração de Empresas, São Paulo: Abr/Jun 2000, V. 40, nº 2, p. 6-15.

_____. Cultura Organizacional: Formação, Tipologias e Impacto. São Paulo: Makron, McGraw-Hill, 1991.

_____. Cultura Organizacional: Identidade, Sedução e Carisma?, Rio de Janeiro: Editora FGV. 2006. 5ª edição. ISBN: 85-225-0282-X.

FREDDO, Antonio Carlos. A Ideologia em Ato: a “filiação” imaginária do sujeito. Santos: Editora Leopoldiannum, 2004. ISBN: 85-86434-28-0.

FREUD, Sigmund. O Mal-Estar na Civilização, novas conferências introdutórias à psicanálise e outros textos (1930-1936). São Paulo: Companhia das Letras, 2010. ISBN: 978-85-359-1743-7.

_____. O eu e o id, “autobiografia” e outros textos (1923 – 1925). São Paulo: Companhia das Letras, 2011. ISBN: 978-85-359-1872-4.

_____. Psicologia das massas e análise do eu e outros textos (1920 – 1923). São Paulo: Companhia das Letras, 2011. ISBN: 978-359-1871-7.

_____. Totem e Tabu, Contribuições à história do movimento psicanalítico e outros textos (1912 – 1914). 1ª edição. São Paulo: Companhia das Letras, 2012. ISBN: 978-85-359-2174-8.

GOULART, Iris Barbosa, (org). Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos. 3ª Edição. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010. ISBN: 978-85-8040-027-4.

GUERRA, Andréa Máris Campos. Identificação e Laço Social: questões para o psicanalista na contemporaneidade. *In*: Revista Pulsional, ano XVI, n. 168, p. 088 – 101. Abr/2003.

HALL, Stuart. A identidade cultural na pós-modernidade. Rio de Janeiro: DP&A, 2011. ISBN: 978-85-7490-402-3.

JORGE, Marco Antonio Coutinho. Fundamentos da Psicanálise – De Freud a Lacan. Volume 1. Rio de Janeiro: Zahar, 2011. 6ª edição. ISBN: 978-85-7110-554-6.

KEHL, Maria Rita. O tempo e o cão: A atualidade das depressões. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009. ISBN: 978-85-7559-133-8.

LACAN, Jaques. Escritos. Rio de Janeiro: Zahar, 1998. ISBN: 978-85-7110-443-3.

_____. O Seminário, livro 11: os quatro conceitos fundamentais da psicanálise (1964). Rio de Janeiro: Zahar, 2008. ISBN: 978-85-7110-317-7

_____. O Seminário, livro 20: mais, ainda (1972-1973). Rio de Janeiro: Zahar, 2008. ISBN: 978-85-7110-491-3.

LAMEIRA, Valéria Maia. A noção de objeto e o significante in: Revista Pesquisa em Foco, v. 17, n.2, p. 42-52, Rio de Janeiro: 2009.

LARAIA, Roque de Barros. Cultura: um conceito antropológico. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2009, 24ª edição. ISBN: 978-85-711-438-9.

MONTOTO, Claudio Cesar. Como matamos a experiência in: SANTAELLA, Lucia e HISGAIL, Fani (organizadoras). Semiótica Psicanalítica: Clínica da Cultura. São Paulo: Iluminuras, 2013; p. 231-241. ISBN: 978-85-7321-417-8.

NASIO, J.-D. Lições sobre os 7 conceitos cruciais da psicanálise. Rio de Janeiro: Zahar, 1997. ISBN: 978-85-7110-088-6. .

NÖTH, Winfried. Panorama da Semiótica: de Platão a Peirce. São Paulo: Annablume, 2008 – (coleção E;3). ISBN: 85-85596-36-8.

PEREIRA, J. Síndrome de Burnout. Revista Eletrônica Tecnologias e Produção, América do Norte, 1, out. 2013.

ROUDIESCO, Elisabeth, **PLON**, Michael. Dicionário de Psicanálise. Rio de Janeiro: Zahar, 1998. ISBN: 978-58-7110-444-0. .

SANTAELLA, Lucia. O que é Semiótica. São Paulo: Brasiliense, 1983. 1ª Edição. ISBN: 85-11-01103-X.

_____. Semiótica Aplicada. São Paulo: Cengage Learning, 2010. ISBN: 85-221-0276-7

SAUSSURE, Ferdinand. Curso de Linguística Geral. São Paulo: Cultrix, 2006. ISBN: 978-85-316-0102-6.

SIGER, Paul. Globalização e Desemprego: Diagnóstico e Alternativas. São Paulo: Contexto, 1998. ISBN: 978-85-7244-093-6.

