

Mudança Organizacional na Perspectiva Subjetiva do Funcionário: Implicações na Sustentação e Reconstrução de Sua Identidade

Organizational Change in The Subjective Perspective of The Employee: Implications In His Identity Sustentation and Reconstruction

Airton Luiz Backes¹

¹ Centro Universitário Curitiba, UNICURITIBA, Brasil

Correspondência: Airton Luiz Backes, Endereço: Rua Chile, 1678, CEP.: 80.220-181 Curitiba, Brasil. Tel: 55 41 3213-8700. E-mail: airbackes@uol.com.br

Recebido: 25 de Maio de 2011 Aceito: 26 de Maio de 2015 Publicado: 01 de Dezembro de 2015

Resumo

A discussão desenvolvida neste artigo, a partir de uma pesquisa descritivo-qualitativa, trata da vivência subjetiva do funcionário em uma empresa em importantes processos de mudanças organizacionais. As transformações ocorridas na economia mundial na atualidade têm impingido às empresas necessidades constantes de adaptações das mais diversas ordens, que, por consequência, acarretam significativas alterações no mundo do trabalho e se refletem na estrutura psíquica do trabalhador. Assim, o escopo da pesquisa está em verificar como a vivência subjetiva das mudanças organizacionais contagia o imaginário e a sustentação e reconstrução da identidade do funcionário inserido na empresa em questão. No plano teórico, o artigo apresenta aspectos relacionados ao simbólico na relação de trabalho, ao imaginário, à identidade e crise de identidade e a imaginário e ideologia na construção da identidade. Conclui-se que a vivência subjetiva das mudanças ocorridas na empresa implicou na desestabilização da identidade do funcionário, por meio do comprometimento do ambiente amistoso, da metaforização do ser humano como fruto do imaginário, do aumento da competitividade e do individualismo e da busca por qualificação profissional em razão da assimilação de uma nova ideologia.

Palavras-chave: Mudança organizacional, subjetividade, imaginário, identidade, crise de identidade.

Abstract

The discussion developed in this article, from a descriptive-qualitative research, deals with the employee subjective experience at a company in important organizational changing processes. Nowadays, the transformations occurred in the world economy have foisted to companies constant necessities of adjustments to several orders, which consequently lead to significant changes in the working world and are reflected in the worker psychic structure. Thus, the scope of this research is to verify how the subjective experience of organizational changes affects the imaginary and the sustentation and reconstruction of the employee identity within the company. Theoretically, the article presents aspects related to the symbolic in the employment relationship, to the imaginary, to the identity and identity crisis, the imaginary and the ideology in the identity construction. It can be concluded that the subjective experience of changes occurred in the company imply about the destabilization of the employee's identity through the involvement of the friendly atmosphere, the human being metaphor as a result of the imaginary, the increasing competitiveness and individualism and the search for a professional qualification because of a new ideology assimilation.

Keywords: Organizational change, subjectivity, imaginary, identity, identity crisis.

Esta obra está licenciada sob uma Licença Creative Commons Attribution 3.0.

1. Introdução

As transformações que ocorrem no âmbito da economia mundial na contemporaneidade, determinadas pela globalização, produzem um ambiente notavelmente competitivo para as empresas. Esse contexto impõe a elas novos desafios que se mostram cada vez mais intensos e frequentes, pressionando-as a assumir novas estratégias

e buscar novos meios de sobrevivência, visando à obtenção de resultados econômicos que satisfaçam aos acionistas.

Esse processo de ajustamento das empresas a um novo ambiente socioeconômico, que se apresenta cada vez mais volátil, ocasiona grande impacto no mundo do trabalho. O trabalho é uma condição da existência humana, comum a todas as formas de sociedade (FARIA, 1987), e fornece condições de subsistência ao trabalhador. O trabalho produz coisas e, ao mesmo tempo, transforma o ser de quem o faz. Este fato torna o trabalho símbolo e função estruturante da psique do indivíduo. O trabalho tem significados psicológicos que formam e transformam a identidade do indivíduo e a do outro na consciência individual e coletiva (BYINGTON, 2000). Nessa perspectiva, não é possível separar a essência objetiva do trabalho da essência subjetiva do trabalhador, sob pena de não se perceber o trabalho no sentido ontológico.

O complexo ambiente de mudanças que atinge o mundo do trabalho, consequência da dinâmica do mercado globalizado e das alterações organizacionais, tem impacto sobre o trabalhador que vivencia objetiva e subjetivamente essa realidade no exercício de suas atividades. Sob o ponto de vista subjetivo do funcionário, essas mudanças repercutem na sustentação e reconstrução de sua identidade e estende-se à sociedade como um todo.

O ser humano é envolvido, psicológica e socialmente, desde muito cedo em organizações (ENRIQUEZ, 1974). A cultura organizacional desenvolvida nas modernas organizações empresariais é o veículo de um imaginário que as tornam principal fonte de identidade e de reconhecimento para os indivíduos que nelas trabalham (FREITAS, 2006).

Assim, o presente artigo, que apresenta parte de uma pesquisa empírica realizada em uma empresa de grande porte em processo de importantes mudanças organizacionais, tem por objetivo verificar, a partir do referencial teórico-empírico, como a vivência subjetiva dos processos de mudanças organizacionais, pelos quais passa a empresa foco da pesquisa, reflete-se no imaginário e na sustentação e reconstrução da identidade do funcionário. Os processos de mudanças organizacionais implementados pela empresa objeto deste artigo relacionam-se a mudança de controlador e gestores, a inserção de novos valores e inovações tecnológicas e organizacionais.

Para o desenvolvimento do artigo, apresenta-se, inicialmente, a fundamentação teórica que respalda a pesquisa. Nesse sentido, faz-se uma breve revisão teórica dos aspectos relacionados à mudança organizacional, ao simbólico na relação de trabalho, ao imaginário, à identidade e crise de identidade e a imaginário e ideologia na construção da identidade. Na sequência é apresentada a metodologia utilizada na pesquisa, para depois efetuar a análise e discussão dos dados coletados por meio de entrevistas semi-estruturadas à luz da teoria referenciada. Discute-se a identificação do homem ao objeto como fruto do imaginário, o sentido do trabalho e a importância do reconhecimento na construção da identidade do indivíduo e, ainda, a importância da aproximação social e do longo prazo na sustentação identitária. Por último, discute-se a relação da ideologia competitiva do sistema capitalista, como a busca da qualificação e da competitividade, com a identidade desses indivíduos.

2. Fundamentação Teórica da Pesquisa

2.1 Mudança Organizacional

Para Wilson (1995), a estratégia de mudança das organizações é ditada pelo contexto socioeconômico do qual todas as empresas dependem. Dessa forma, as mudanças nas organizações determinam uma forma organizacional diferente de uma anterior. Esse procedimento leva os funcionários a perceber a realidade de forma diferente.

A mudança organizacional ocorre a partir da alteração de uma ou mais partes do sistema organizacional, desencadeada pela administração ou pelo controlador acionário e afeta a situação ou ambiente de trabalho de um indivíduo. Assim, segundo Crubellate (1998), a mudança organizacional seria entendida por qualquer alteração em uma das seguintes dimensões: ambiente, estratégia, estrutura, comportamento e programas, que envolveriam as relações interpessoais e intergrupais desenvolvidas no interior da organização.

Para Oliveira (1998), as mudanças podem se originar na ação intencional da direção da empresa para buscar reformular ou estabelecer estrutura, sistemas e procedimentos organizacionais, a fim de se adaptar às pressões externas, como também podem ser percebidas enquanto sequências de ajustamentos, que ocorrem lentamente e conduzem as organizações a constantes evoluções ao longo do tempo.

Nessa mesma abordagem, Wood Jr (2008) define mudança organizacional como “qualquer transformação de natureza estrutural, estratégica, cultural, tecnológica, humana ou de outro componente, capaz de gerar impacto em partes ou no conjunto da organização”. Similarmente, Lima e Bressan (2003) entendem a mudança

organizacional como qualquer modificação nos componentes organizacionais formais e informais mais relevantes, entre os quais: pessoas, estruturas, produtos, processos e cultura e que tenha por objetivo a melhoria do desempenho organizacional em resposta às demandas internas e externas.

2.2 O Simbólico na Relação de Trabalho

As relações de trabalho podem ser compreendidas como sendo as relações sociais, técnicas, políticas, ideológicas e culturais capazes de interferir no processo produtivo, na organização do trabalho ou na propriedade dos meios de produção. A forma como os diferentes participantes humanos se relacionam entre si no processo de trabalho depende das relações sociais dentro das quais esse processo ocorre (FARIA, 1987).

As relações sociais no trabalho se originam do fato de várias pessoas estarem organizadas visando a uma finalidade comum: a produção de bens e/ou serviços. Essas relações sociais se dão, de certa forma, de acordo com a organização ou divisão do trabalho e de acordo com as determinações internas da organização através de um conjunto de normas institucionais, a que o trabalhador deve se submeter.

Nessa perspectiva, Enriquez (1974) argumenta que a organização se apresenta como um lugar onde cada indivíduo vai tentar realizar seus projetos e seus desejos e, soberanamente, como o único lugar onde isso pode desenvolver-se. Os homens estão inseridos psicologicamente e socialmente em organizações nas quais desempenham certo papel e detêm certo status fortemente formalizado. Desde muito cedo, o indivíduo é envolvido pela organização e pelas normas instituídas e deve, pelos seus atos e trabalho, encontrar um lugar onde os outros o reconheçam.

Na organização, cada um, apesar de suas diferenças, é colocado nas malhas de um jogo social geral que se configura em “a luta pelo reconhecimento” ou ainda o desejo de reconhecimento (ENRIQUEZ, 1974). Em outra abordagem, Codo et al (1998) afirmam que o trabalho representa magia, pois tem duplo caráter, carrega em si a maldição da mercadoria e a fantasmagoria do dinheiro: de um lado aparece como valor de uso, realizador de produtos capazes de atender necessidades humanas, e de outro, como valor de troca, pago por salário, criador de mercadoria, e ele mesmo representa uma mercadoria no mercado. Para Codo et al (1998, p. 169), “todas as relações sociais aparecem como relações de troca” e “a mercadoria assumiu a hegemonia econômica, tornou-se o fundamento da sociabilidade: passa a comparecer como mediação inelutável no relacionamento entre os homens e do homem consigo mesmo”. O valor de troca do trabalho sofre as consequências da universalização do trabalho humano. Um trabalho específico equivale a todos os trabalhos pela troca universal: o dinheiro.

Enquanto valor de uso, o trabalho é o ato de depositar significado humano à natureza (ou produto), a construção de significado pessoal e intransferível, isto é, individual. O gesto produtivo enfatiza o significado da atividade humana, seu conteúdo simbólico e necessariamente teleológico (CODO et al, 1998).

Assim, tudo se diferencia de tudo, pelo valor de uso, e tudo se iguala com tudo, pelo valor de troca. Essa dupla convivência e tensão inevitável que se estabelece entre o trabalho como valor de uso e como valor de troca representa um confronto inesgotável e cotidiano, um fator determinante na configuração da identidade social do trabalhador (CODO et al, 1998).

2.3 O Imaginário

O imaginário é definido por Lapierre et al (1995) como sendo o universo fantasmático subjacente ao pensamento e à ação, em parte inconsciente, de um sujeito, que estrutura tanto a relação desse sujeito com seu mundo interior, quanto com seu mundo exterior. O imaginário remete ao processo e ao produto da imaginação, tanto em sua dimensão cognitiva quanto em sua dimensão afetiva, permanecendo as duas dimensões indissociavelmente ligadas.

O imaginário é a base dos processos mentais. Ele tem suas raízes nos fantasmas, nas imagens interiores que cada um guarda de sua história pessoal, nas lembranças e nas informações conservadas na memória. Representa um trabalho interior, mais ou menos consciente, de transformação, de mudança e de criação. Mesmo que os produtos da imaginação sejam elaborados a partir de informações estocadas na memória, eles são também o resultado das projeções ou das construções intelectuais que o sujeito elabora a partir desses conteúdos memorizados. O imaginário é então essencialmente uma realidade subjetiva, abrange simultaneamente o conjunto das representações que o sujeito se faz ou se dá de sua realidade objetiva interna e de sua realidade objetiva externa (LAPIERRE et al, 1995).

Para Castoriadis (1995), o imaginário é, também, o princípio fundador da sociedade e o elemento que origina a vida social e todas as representações que serão geradas a partir daí. O indivíduo pode produzir os seus fantasmas privados, mas não as instituições, pois elas dependem de encontrar apoio nos inconscientes dos indivíduos. Para isso é preciso que existam condições sociais favoráveis para que os inconscientes individuais possam entender e estar preparados para a novidade.

O imaginário precisa do simbólico para existir, ao mesmo tempo em que o simbólico pressupõe uma capacidade imaginária. O simbolismo constituído pela sociedade não é criado livremente e, por outro lado, determina o conteúdo da vida social dessa sociedade. Ele depende do natural e do histórico e participa também do racional e do real, isto é, das atividades e práticas sociais reais que desenvolvem as funções vitais da sociedade e que asseguram a sua sobrevivência. Os indivíduos, enquanto membros de uma sociedade, já nascem herdeiros de uma história, de uma cultura, de uma linguagem. Na mesma medida em que os indivíduos, enquanto sujeitos sociais fazem a sociedade e a história, eles também são feitos por ela. Os indivíduos ao nascerem já encontram uma rede simbólica sancionada, que é captada e compreendida por eles. Dessa mesma forma os indivíduos contribuem para definir e redefinir os símbolos dessa sociedade.

2.4 Identidade e Crise de Identidade

O assunto identidade desperta interesse de teóricos das mais diferentes áreas do conhecimento, entre eles os da administração. O interesse de teóricos dessa área justifica-se pela relação existente entre a temática da identidade com os estudos relacionados à cultura organizacional, considerando que os indivíduos se vinculam emocionalmente às organizações.

A noção de identidade não é algo simples, já que a conceituação adquire vários sentidos em diferentes campos do conhecimento, até mesmo entre correntes do mesmo campo. Porém, indubitavelmente, a linha psicanalítica é a linha que formula um conceito consistente e que mais tem sido utilizado nos estudos das ciências sociais.

Nesse sentido, o conceito de identidade na abordagem psicanalítica foi amplamente popularizada por Erik Erikson (CALDAS e WOOD JR., 1997). Para Erikson (1987, p.17) o sentimento de identidade é “como um sentimento subjetivo de uma evigorante uniformidade e continuidade” definindo intimamente o que cada um é. O sentimento de identidade é formado pela integração de imagens do eu e o ego é a agência interna responsável pela representação contínua do eu, selecionando e fazendo identificações significativas.

A identidade individual refere-se ainda a um autoconceito, ou seja, ao conceito que uma pessoa faz de si mesma, e também é relacionada ao conceito de identificação. Nesses casos, a identidade é entendida como um fenômeno social, que deriva dos significados que os indivíduos atribuem à sua interação com as outras pessoas durante as suas vidas. Na questão da identificação, estudos sustentam que uma parte significativa da identidade do indivíduo é definida pela relação com o grupo ao qual ele pertence. Assim, o que molda o autoconceito do indivíduo são a forma e o nível do sentido de pertencimento de si a um grupo social e é complementado por um sentimento de continuidade, na medida em que ao longo da vida o ego vai sintetizando internamente, de forma permanente e contínua, as experiências vividas.

Dessa forma, “a noção psicanalítica de identidade individual tomou o sentido de unicidade e continuidade, de um processo localizado no indivíduo, porém influenciado pelo seu meio e pela sua cultura” (CALDAS e WOOD JR., 1997, p.10). Já na argumentação de Ciampa (1993), a identidade pessoal do indivíduo é configurada pela encarnação das relações sociais, por uma história e um projeto de vida. O conjunto das identidades constitui a sociedade e são, ao mesmo tempo, constituídas pela sociedade. Assim, Ciampa (1993) destaca que a identidade é uma questão social e política. Para Erikson (1987) a construção da identidade é algo interminável, visto que o contexto externo ao ego é mutável e que os indivíduos passam, necessariamente, ao longo da vida, por crises de identidade.

Erikson (1987) foi também o responsável por introduzir e divulgar o termo “crise de identidade”. Na sua obra, esse autor destaca que em estudos psiquiátricos durante a Segunda Guerra Mundial, descobriu-se que pacientes veteranos de guerra não sofriam de “neurose de guerra”, mas que tinham perdido a noção de identidade pessoal e de continuidade histórica em função das contingências da guerra. Houve, segundo esse estudo, uma perda, em grande parte, do controle central sobre si próprio. A partir daí reconhece-se a existência da crise de identidade quando se vivencia graves conflitos relacionados a sentimentos de confusão, como se fosse uma guerra no próprio íntimo.

As profundas mudanças do mundo moderno, que trazem implícito a incerteza do futuro, têm levado especialistas de diversas áreas da ciência a suspeitarem de uma crise de identidade nas atuais sociedades, em particular nas ocidentais. Essa crise de identidade, atribuída pelos teóricos, refere-se, provavelmente, segundo Freitas (2006), a perturbações no processo de identificação, que tem como consequência a crise de identidade.

O conceito psicanalítico de identificação é o “processo psicológico pelo qual um sujeito assimila um aspecto, uma propriedade ou um atributo de outro e se transforma, total ou parcialmente, segundo o modelo daquele. A personalidade se constitui e se diferencia por uma série de identificações” (FREITAS, 2006, p. 40). A identidade é construída através do processo de identificação e pelos mecanismos intrapsíquicos a ele associados.

Essa crise de identidade na sociedade ocidental, segundo Freitas (2006), é causada, principalmente, pelas

organizações empresariais modernas, que tem um papel central como ator social na sociedade. O universo do trabalho, bem como da família, da religião, da escola, e também da pátria são responsáveis por fornecer os valores e as referências que norteiam e sustentam o processo de socialização dos indivíduos. São elas que produzem um imaginário coletivo e toda uma construção simbólica própria, dando sustentação aos projetos e à visão de mundo e de futuro que alimentam a vida individual e social.

Freitas (2006) argumenta, ainda, que o que tem contribuído para o aumento da crise de identidade nas pessoas, no atual contexto socioeconômico, é a ênfase dada à racionalidade, bem como a quebra das referências culturais e ao desarranjo da ética e da moral. A autora defende o argumento de que não é possível esperar que o indivíduo social, no desempenho de suas atividades, seja íntegro e ético, enquanto o sistema, tal como se apresenta, não justifica os valores esperados. A razão para isso está em não se encontrar respostas que justifiquem tais valores na significação imaginária da sociedade capitalista. Nesse contexto, as empresas têm fornecido apenas referências paradoxais, pois pregam que o indivíduo deve ser combativo, agressivo e individualista, ao mesmo tempo em que esperam e cobram colaboração e trabalho em equipe.

A quebra de valores ocasionados pelas sucessivas mudanças nas organizações empresariais, imperativo para a sobrevivência dessas corporações num mundo cada vez mais competitivo e globalizado, leva o trabalhador a conviver com contradições, rompimentos, incertezas e ameaças que desestabilizam a sustentação da sua identidade. Os efeitos que o indivíduo sofre num contexto como o atual, não são passíveis de uma análise objetiva e racional, mas manifestam-se em seu comportamento diário, em sua atitude diante da vida, na esperança que ele tem ou não do futuro, no sentimento de autoconfiança que ele pode ou não exibir para si mesmo e para os outros (FREITAS, 2006).

2.5 Imaginário e Ideologia na Construção da Identidade

O imaginário na estrutura institucional da organização burocrática assume cada vez mais, além do mercado, o papel central da sociedade moderna. Na organização, a realidade, não basta somente ser vivenciada, tem que ser registrada, documentada. O conjunto de normas, regras, valores, significados e mitos produzidos na vivência organizacional assume o caráter de realidade (ENRIQUEZ, 1974). Esse conjunto de representações imaginárias sociais e que formam a cultura organizacional, de acordo com Freitas (2006), além de se constituir em instrumento de poder, torna as organizações fonte de identidade e de reconhecimento para seus funcionários.

Enriquez (1974) destaca que a organização oferece um sistema de legitimidade já definido e sistematizado. Os sistemas de normas de comportamentos definem os valores e os ideais aos funcionários, que, por sua vez, vão, lenta e inconscientemente, interiorizando-os e assim os seus comportamentos são determinados, sem que esses se questionem sobre o sentido de suas atitudes e ações. Na verdade, a organização dá o sentido ao funcionário e visa a se tornar a única fonte de identificação.

Assim, de acordo com Enriquez (1997, p. 37), “se a organização consegue imprimir sua marca sobre o pensamento e sobre o aparelho psíquico, ela poderá gabar-se de ter chegado a integrar seus colaboradores na ‘cultura’ que ela propõe e impõe e a desenvolver sua motivação para contribuir na realização dos objetivos”. Dessa forma, percebe-se como o trabalho está cercado por uma ideologia. E nesse universo o indivíduo que pretende exercer uma profissão e trabalhar em uma organização precisa se sujeitar, assimilar e aceitar a ideologia da organização como sendo sua, isto é, agregá-la às suas crenças pessoais existentes. A organização, portanto, é um dos lugares onde a ideologia dominante é reproduzida, unificando as diversidades e contradições existentes (ALTHUSSER, 1999).

As regras instituídas pela sociedade e pelas organizações, as quais os indivíduos devem acreditar e obedecer, são formadas por ideias de como elas devem funcionar. Essa ideologia dominante determina de que forma a sociedade deseja que o indivíduo construa a sua vida. Dessa forma, a ideologia é parte integrante da vida do indivíduo, do seu espírito, do seu jeito de ser e da sua identidade. A ideologia é uma representação da relação imaginária dos indivíduos e, embora não correspondam à realidade, fazem alusão às condições reais de existência. Representa a relação imaginária dos indivíduos com as relações de produção e com as relações que delas derivam. (ALTHUSSER, 1999).

Assim, a prática do método ideológico, que consiste em estabelecer e provar propriedades de um objeto partindo não dele mesmo, mas do conceito que se formou antes dele, é bastante comum nas organizações. O conceito é formado segundo uma lógica previamente definida e desconectada da realidade, cuja realidade é deduzida não de si mesma, mas da ideia. Os ideólogos organizacionais constroem princípios de moral, de direito, de ética, de democracia e de comportamento que devem ser respeitados na organização, partindo de um conceito previamente formulado no interior da organização (FARIA, 2000b).

Para Enriquez (1997), as organizações são sistemas culturais, simbólicos e imaginários. Além de afirmar determinados valores, de dar sentido à ação de seus membros, tratam também de construir, consciente e

voluntariamente, os sistemas culturais, simbólicos e imaginários a fim de modelar os pensamentos e induzir os comportamentos indispensáveis à sua dinâmica. Chanlat (1995) destaca, nesse mesmo sentido, que as organizações contemporâneas exercem influência cada vez maior sobre as condutas individuais, além das influências sobre as estruturas socioeconômicas e culturais. As estruturas organizacionais, pela definição das funções e dos comportamentos, vão permitir estabelecer elementos de identidade social, como níveis de responsabilidade e cargos de trabalho. Imagens e representações serão propostas aos membros para que eles se conformem a elas. Essas imagens irão coagir os indivíduos a se comportarem de maneira uniforme e sem surpresa e darão a coerência das condutas coletivas (ENRIQUEZ, 1974).

O ser humano não pode manter-se nas organizações sem a aceitação do sistema das leis e das proibições promulgadas, porquanto é graças a elas que o ser humano adquire uma identidade social que o autoriza a ser reconhecido pelo outro (ENRIQUEZ, 1997). A lei deve, não apenas ser aceita formalmente, mas interiorizar-se nos comportamentos. A obediência deve ser consequência da interiorização de um ideal e não apenas da obrigação e coação. Assim, as organizações institucionais se apresentam como reprodutoras, que visam a reproduzir os mesmos homens e os mesmos comportamentos.

A organização através da qualificação do trabalhador, seja por treinamento ou formação escolar, no caso da escola, visa não apenas a reprodução das forças de trabalho, mas principalmente a submissão dos trabalhadores à ideologia dominante. Dessa forma fica mais fácil manter a coesão e a submissão dos indivíduos dentro das organizações e na sociedade como um todo (FARIA, 1987).

Nesse contexto, Codo et al (1998) discutem sobre como o processo de trabalho, enquanto relações sociais determinadas pelas organizações burocráticas, através dos seus manuais de comportamentos e regulamentos, que trazem embutidos a ideologia dominante, intervêm na cultura do trabalhador de forma impositiva e violenta. Essa violência reduz ao mínimo a privacidade do operário, passando aquilo que seria de domínio privado ao domínio público. Esses autores destacam que essa imposição tem sérias consequências não só na identidade do trabalhador, mas também na sua saúde psíquica.

3. Metodologia da Pesquisa

3.1 Delineamento, Abordagem de Análise e Validação da Pesquisa

A pesquisa se concentra na análise de uma organização específica, caracterizando-se como “estudo de caso”. O estudo de caso é “uma investigação empírica, que examina fenômeno contemporâneo em seu contexto real [...]” (YIN, 1984, p.23) e é um dos instrumentos de pesquisa qualitativa de expressiva relevância entre as várias possibilidades de se estudar fenômenos que dizem respeito aos seres humanos e suas intrincadas relações sociais (GODOY, 1995; TRIVIÑOS, 1987).

A abordagem utilizada na pesquisa foi a descritivo-qualitativa, pois a análise refere-se a aspectos subjetivos, em que se inclui: percepções, impressões, sentimentos, símbolos, imagens, significações e comportamentos. Esta abordagem caracteriza-se por utilizar o ambiente natural como fonte primária de dados e o pesquisador como elemento-chave. A preocupação principal dessa abordagem é a preocupação com o processo e não simplesmente com os resultados, bem como a análise dos dados ocorrem indutivamente (TRIVIÑOS, 1987).

A perspectiva do estudo é de corte transversal que se aproxima do plano de avaliação longitudinal, já que muitas das questões da pesquisa incluíram alguma noção de mudança no tempo. Como critério de validação para o estudo e seus resultados é considerado principalmente a sua transferibilidade (SELLTIZ, WRIGHTSMANN e COOK, 1987, v.1).

3.2 População, Amostra e Coleta dos Dados

A população é composta pelos funcionários da empresa em processo de mudanças organizacionais. A organização estudada é uma empresa de grande porte, cuja atuação concentra-se no estado do Paraná. A amostra utilizada envolveu 25 funcionários. A escolha dos funcionários submetidos ao instrumento de pesquisa foi aleatória e também por indicação.

Os dados foram coletados por meio de entrevistas semi-estruturadas de acordo com a amostragem estabelecida. Esta técnica parte de certos questionamentos que se apóiam em teorias e hipóteses que interessam à pesquisa, e, pode se adaptar às circunstâncias surgidas durante a entrevista, permitindo efetuar um levantamento mais amplo (TRIVIÑOS, 1987). As entrevistas, que tiveram uma duração média de 30 minutos, foram gravadas e posteriormente transcritas. Essas entrevistas foram efetuadas no local e horário de trabalho dos funcionários.

Utilizou-se, para as entrevistas, além da escolha aleatória baseada na facilidade de acesso, a estratégia de indicações. Para alguns entrevistados era solicitado que fizesse a indicação de um colega, que ele considerasse

disposto a conceder a mesma entrevista a ele aplicada, sistema esse conhecido como “bola de neve”. A coleta de dados foi encerrada quando não mais apareceram dados novos.

3.3 Tratamento dos Dados

Os dados foram tratados utilizando-se do método de análise de conteúdo, que envolve “um conjunto de técnicas das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens” (BARDIN, 1979, p. 42). A técnica utilizada para o tratamento dos dados foi a de categorização temática, que Bardin (1979, p. 117) define como “uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com critérios previamente definidos. As categorias são rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos [...] sob um título genérico, agrupamento esse efetuado em razão dos caracteres comuns destes elementos”. Os depoimentos coletados nas entrevistas foram codificados com o fito de preservar o anonimato dos funcionários entrevistados. Também foi mantida a versão original dos discursos.

3.4 Limitações da Pesquisa

Uma das principais limitações desta pesquisa diz respeito às características particulares da pesquisa de abordagem qualitativa, mais especificamente aquelas relacionadas ao método de análise de conteúdo. Esse método não tem por objetivo a generalização dos resultados inferidos, ou seja, as conclusões não servem para além da pesquisa (SELLTIZ, WRIGHTSMANN e COOK, 1987, v.1). A técnica de entrevistas também representa uma limitação. Essa técnica, por envolver a relação direta entre as pessoas, apresenta problemas tanto em relação ao entrevistador, quanto ao entrevistado, em função da subjetividade envolvida no processo (RICHARDSON, 1989).

4 Análise Teórico-Empírica

4.1 O Imaginário e a Identificação do Homem ao Objeto

Uma das questões referente aos valores existentes nas corporações modernas diz respeito ao imaginário. A sociedade moderna ocidental, essencialmente capitalista, se autodefine como uma sociedade racional. Nesse aspecto, Castoriadis (1995) sustenta que há um paradoxo entre a extrema racionalidade estimulada pela sociedade moderna capitalista, que despreza as representações imaginárias das sociedades precedentes, e a utilização do imaginário como qualquer outra cultura antiga. A utilização do imaginário é claramente perceptível na definição das necessidades da sociedade capitalista, que, mais do que qualquer outra, cria necessidades não elementares, não naturais e não funcionais de forma arbitrária. A economia do capitalismo contemporâneo só pode existir na medida em que cria necessidades que ela própria se propõe a satisfazer.

A dominação do imaginário é evidente em todos os níveis da estrutura produtiva e econômica. O tratamento conferido ao ser humano nessa sociedade como um puro sistema mecânico traduz uma prevalência do imaginário, que não difere em nada das formas estranhas de convivência das sociedades mais arcaicas. Este tipo de tratamento é muito mais grave e cheio de conseqüências do que qualquer outro tipo de comparação de sociedades consideradas mais “estranhas”. Nenhuma outra sociedade primitiva jamais aplicou tão radicalmente as conseqüências das assimilações dos homens à outra coisa como o faz o sistema produtivo moderno com sua metáfora de homem-autômato ou de recurso. Esse imaginário social determina a vida real da sociedade (CASTORIADIS, 1995).

Essa característica é conseqüência do sistema imposto pelas grandes corporações capitalistas, por meio da cultura organizacional, que contribui para a formação desse imaginário e que se difunde para toda a sociedade. Nesse sentido, destaca Enriquez (1974), o produto se constitui no principal elemento de identidade de todos os homens: “O homem produtor se integra como mercadoria no circuito mercantil”. Ele é mercadoria em duplo sentido: enquanto é assimilado ao produto que fabrica e que vai definir o preço pelo qual ele poderá se vender no mercado; e enquanto sua existência é medida, avaliada e quantificada como é qualquer mercadoria, possuindo, portanto, um valor de troca.

Esse imaginário é exibido por funcionários da empresa por meio do entendimento de que o indivíduo deve ser tratado não pela sua essência humana, mas pelo resultado que produz, pela competência técnica e pelo custo que representa, retratando assim o sentido de mercadoria atribuído ao ser humano, conforme é realçado no extrato a seguir:

Olha, a realidade é a seguinte, a questão básica é “vale quanto pesa”, “quanto você custa, qual é o valor agregado, quanto deu de resultado”, se o resultado é positivo, fica e valoriza, se é negativo sai (F20).

A questão é o resultado que você der, [...] e você vai ser remunerado por isso, [...] as tuas condições de trabalho vão ser o resultado que você der (F9).

Estes depoimentos refletem o fenômeno da reificação. A reificação é uma criação imaginária, que aparece como um deslocamento de sentido, que nem a realidade, nem a racionalidade, nem o simbolismo podem explicar, e, para existir, não tem necessidade de ser explicitada nem nos conceitos, nem nas representações. Age na prática e no fazer da sociedade como sentido organizador do comportamento humano e das relações sociais, independentemente de sua existência “para a consciência” desta sociedade (CASTORIADIS, 1995). Razão essa que explica o porquê do trabalhador, na prática social efetiva da sociedade capitalista, continuar sendo metaforizado como mercadoria e tratado como tal naturalmente.

Antunes (1997), de modo análogo, destaca que o trabalho, ao invés de se constituir na finalidade básica do ser social para a sua realização, se converte simplesmente em meio de subsistência. A força de trabalho torna-se, como tudo, uma mercadoria, cuja finalidade vem a ser a produção de mercadorias. O que deveria ser a forma humana de realização do indivíduo, para contribuir na construção da sua identidade, reduz-se à sua única possibilidade de subsistência. No trabalho de Codo et al (1998), pode-se encontrar, nesse mesmo sentido, a afirmação de que o trabalhador no mercado de trabalho não é tratado como indivíduo único, mas apenas como mercadoria. Esse produto do imaginário social encontra-se institucionalizado na sociedade capitalista.

Nesse enfoque, o sistema capitalista de produção ao invés de permitir que o trabalho se constitua na forma humana de realização do indivíduo, para contribuir na construção da sua identidade, difunde uma cultura que concorre para a metaforização do homem no imaginário social. O funcionário, compartilhando desse imaginário, entende que o comodismo é inerente ao ser humano e a instabilidade existente no mundo do trabalho é uma das formas de combatê-lo.

Eu acho que não vale a pena a estabilidade, porque a estabilidade acomoda [...] a estabilidade quem faz é o empregado (F12).

O ser humano vê um sofá e quer sentar, evidentemente que você tem que sempre criar situações motivacionais (F20).

Assim, observa-se a crença subjacente de que somente a competição, a insegurança e a ameaça tiram o funcionário da inércia e conduzem as empresas ao crescimento. Essa crença é idêntica a ideia do capitalismo de que toda a ameaça deve ser vista como oportunidade. Acredita-se que dessa maneira as empresas e indivíduos são impulsionados ao desenvolvimento. Essa crença é de domínio do imaginário social.

[...] não vamos esperar acontecer, vamos fazer acontecer, tem que buscar, correr atrás de resultados, [...] melhorar por si o seu desempenho, a sua produtividade para se justificar, até a própria empregabilidade (F10).

O que seria a forma humana de assimilação de uma mudança ou de uma nova situação é entendido pelo imaginário como inépcia. Ao trabalhador não lhe é dada a oportunidade de adaptação ou de assimilação de um novo processo de trabalho, com respeito às individualidades, realçando novamente o tratamento metaforizado imputado ao ser humano.

[...] muitas vezes aqui já aconteceu de você ter que mudar, mudar tudo bem, [...] eles te dizem hoje, amanhã nós vamos mudar, você não consegue nem se preparar, você tem que começar a trabalhar de outra maneira a partir do dia seguinte, isso acontece muito [...] há uma mudança, é como se não tivesse tempo, ela diz assim “a partir de amanhã o ‘troço’ é outro, o trabalho é outro, a maneira de trabalhar é outra” e as vezes até te troca de função sem te perguntar (F15).

Não existe a possibilidade de você trabalhar de forma mais acelerada num período e em outro trabalhar num ritmo menor pelo desgaste que você teve [...] você tem que trabalhar em constante pressão (F8).

O desprezo ao caráter humano do indivíduo, além de implicar na sustentação identitária, se reflete na saúde psíquica do trabalhador. Esse aspecto da metaforização do ser humano numa sociedade cada vez mais competitiva, individualista e virtual, como aponta Freitas (2006), e onde o indivíduo passa a se sentir cada vez mais responsável apenas por si mesmo, num ambiente incerto, provoca uma série de transtornos emocionais e afetivos, acentuando ainda mais a crise de identidade desses indivíduos, conforme pode ser verificado na citação a seguir:

Essa comunidade que você se sentia protegido de repente parece que ela se dissolve, começam a aparecer muitas incertezas. A nova comunidade que está se formando você não conhece, você não sabe como que vai ser, eu sinto que você passou a ser tratado como um objeto descartável, descartável ... ou você produz ou você não pertence mais, ou você está dentro ou você está fora. Você é um ser humano, pode ser que [...] às vezes passa três, quatro, cinco semanas num pique, moendo, fazendo tudo, de repente você chega num extremo de stress, você desgasta o

teu equipamento e daí você passa uma semana ou duas com o acelerador [solto], para recuperar energia para começar de novo. A impressão que eu tenho é que o novo regime não permite isso, não permite, então você se sente desprotegido (F8).

4.2 O Longo Prazo e a Aproximação Social na Construção da Identidade

Para Teixeira (1996), a desregulamentação do mercado de trabalho, o aumento da incerteza, a expansão do individualismo e o declínio da ética da ação coletiva, são características do “novo mundo do trabalho”. Nesse enfoque, destaca Frigotto (2010), a lei do mais forte fica reforçada por uma cultura individualista e narcísica, encoberta pela ideia de competência e de produtividade. Já Sennet (1999) argumenta que o capitalismo moderno tem como característica, além do mercado global e o uso de novas tecnologias, a não existência do longo prazo na vida das pessoas e a flexibilidade do sistema produtivo. Na sua argumentação essas características do capitalismo impedem o desenvolvimento de virtudes estáveis como lealdade, integridade, confiança, comprometimento, ajuda mútua e solidariedade entre as pessoas, virtudes essas necessárias para o desenvolvimento do caráter do indivíduo e que precisam de tempo para ser formadas.

Nesse aspecto, o trabalho na maioria das empresas contemporâneas parece não permitir que tais virtudes possam se desenvolver com facilidade, por não propiciar uma relação mais duradoura entre os colegas, em consequência da alta rotatividade de pessoal e pela maior instabilidade e individualismo existente na maioria das organizações.

O mundo do trabalho na contemporaneidade não permite a continuidade histórica nas relações sociais de trabalho, acentua a insegurança e a competição entre os trabalhadores. De acordo com Sennet (1999), a cultura empresarial das organizações no novo capitalismo encerra muitos preconceitos contra a meia-idade e negam o valor da experiência passada da pessoa. As pessoas mais velhas são eliminadas por terem esquemas mentais mais inflexíveis e por serem avessas ao risco.

Eu já trabalhei em outro lugar, um lugar assim, onde você não podia passar de um determinado tempo de serviço, você não podia se aposentar no emprego, eles não permitiam isso, porque quando chegava um tempo você simplesmente era dispensado, não interessava o que você tinha feito, o que você já fez de bom e a tua carreira, sabe, simplesmente chegava naquele ... dez anos lá ... você não servia mais, sabe (F16).

Eles vão querer gente nova com mais “pique”, que não tem família, que não tem outras preocupações, somente com o trabalho, assim a sua dedicação será bem maior (F3).

O fato de a pessoa estar constantemente exposta ao risco e a insegurança pode levar a corrosão do seu caráter (SENNET, 1999). A instabilidade existente nas organizações modernas impõe aos trabalhadores a convivência com riscos permanentes. Sob esse prisma, o trabalho passa a ser um eterno recomeço, sem relação histórica. Verifica-se que as mudanças que ocorrem na organização, aliado ao risco inerente, representam para o funcionário um rompimento com a sua história; um recomeço. Essa questão, que se reflete em prejuízo à noção de identidade do indivíduo, pode ser ilustrada com os seguintes depoimentos:

As pessoas dizem é ... “bom eu já provei durante 15, 20 anos que eu sou bom e agora que eu estou com 45, 50 anos e vou ter que provar de novo que eu sou bom” [...] porque ele teve uma carreira e hoje todo mundo conhece e de repente amanhã chega alguém aí de 30 anos e diz: “eu não te conheço e não sei se você é bom, então até logo”, essas incertezas é que passam pela cabeça das pessoas, [...] vai ter que passar por isso e mostrar que é bom para poder continuar na empresa (F9).

O sentimento de que as pessoas estão perdendo algo, que as vezes levaram anos para conquistar, [...] o tempo médio de empresa de cada um, [...] a média acima de 10 anos a pessoa entra com a vida toda, trabalha todo o tempo ali, constrói toda a sua vida em torno daquilo. O sentimento é de perda porque tudo o que você fez aí ao longo dos anos que você trabalhou, ... vai ter que fazer tudo de novo agora e com um novo enfoque. Vai ser uma mudança na vida, das conquistas. Iniciou lá no mais baixo e foi passando para etapas superiores, níveis [...] cargos dentro da empresa, níveis salariais. Então é um sentimento de perda de tudo aquilo que ele conquistou, agora ele sabe que daqui para frente ele vai ter que continuar a reconquistar a cada dia ... a cada dia reconquistar uma coisa que ele já tinha (F10).

O funcionário percebe que o individualismo se intensificou com as mudanças que se verificam na empresa. Esse tipo de ação contribui para o desenvolvimento de uma crise de solidariedade e de cooperação entre os trabalhadores e na relação psíquica com o trabalho. Afeta o convívio cotidiano e conduz ao segredo dentro da organização, realçando o paradoxo entre a retórica e a prática nas organizações. Enquanto exigem o trabalho em equipe incentivam subliminarmente a competição e o individualismo. Os extratos a seguir exibem esta argumentação:

[As pessoas] passam a olhar um pouco mais a sua individualidade, eu dentro deste contexto, eu dentro da empresa, hoje eu sou parte de um time [...] agora não, agora sou eu, somente eu e minha equipe frente ao novo controlador [...]. Eles vão querer dar o melhor de si para crescer dentro da empresa (F7).

Cada um por si e dane-se o outro [...] é a regra do jogo. (F2).

Muitas vezes a gente trabalhava em equipe e as coisas funcionavam muito mais por questões de amizade do que por questões profissionais, eu ligava para uma determinada pessoa e dizia: “puxa eu precisava dessas informações, você consegue?” a pessoa nem perguntava para que era, ela me conhece e me confiava. Hoje as coisas são diferentes, então é “veja bem ...” então, aquelas questões não funcionam tão facilmente como funcionavam no passado. Isso afetou a sinergia. [...] É aquela história, é aquela autovalorização, a nossa área tem que ser melhor do que a outra (F5).

Apesar de o individualismo ser atribuído a uma fatalidade natural, à evolução cultural, às transformações da sociedade e à decadência da civilização, é, na verdade, uma formação que pertence ao imaginário social, dotado de um conjunto de imagens. O individualismo desempenha uma desapropriação da inteligibilidade, através da função alienante e da ocultação das relações sociais (DEJOURS et al, 1994). Para Sennet (1999), o que dá a cada indivíduo o senso de identidade sustentável é a qualidade da ligação entre os seres humanos e a vida emocional saudável.

4.3 O Sentido do Trabalho e o Reconhecimento na Construção da Identidade

O trabalho não é apenas um teatro aberto ao investimento subjetivo, ele também é um espaço de construção de sentido e, portanto, de conquista da identidade, da continuidade e historicidade do sujeito. O desejo de cada trabalhador é o de realizar coisas e com isso buscar a sua autorrealização; para tanto ele vai colocar a sua energia, paixão e empregar os seus esforços na realização de coisas significativas (DEJOURS et al, 1994).

A imagem da empresa para fora reflete o que o funcionário sente, ou seja, se eu estou participando de uma empresa que é competente, se eu tenho um trabalho importante, do ponto de vista do objetivo da empresa e do ponto de vista social, o funcionário acaba “vestindo essa camisa”, inevitavelmente, e a importância para o funcionário está neste sentido, ou seja, a imagem da empresa é uma imagem boa, então o funcionário se sente bem trabalhando numa empresa que tem essa imagem. (F18).

Se a empresa é bem conceituada pela sociedade e clientes, o funcionário toma consciência da importância do seu trabalho, pois se sente participativo na construção da imagem da empresa. Dessa forma, não se sente participante de algo eticamente condenável.

Se você sabe que está trabalhando num lugar que está trazendo um benefício no plano social, [...] um trabalho social mesmo, dentro do próprio objetivo da empresa [...] Existem duas formas de você funcionar, simplesmente pelo lucro, ou considerando as necessidades da população e tudo isso. Então se você analisa que está trabalhando numa empresa exploradora, você se sente parte dessa exploração. (F18).

Eu acho assim que o nosso trabalho é melhorar a vida das pessoas, dar chances daquele produtor rural lá longe fazer o negócio produzir alguma coisa, gerar trabalho. Então eu acho que o nosso trabalho está vinculado com isso, é a mesma coisa daquela pessoa que é da saúde, de certo modo ela está desenvolvendo, ela está melhorando o mundo, não está especulando, não está fazendo uma poluição, então o nosso trabalho eu acho que é para o bem. (F17).

Nessa perspectiva, as mudanças trazem alguma incerteza e preocupação. Inquieta o funcionário a possibilidade de a empresa ser utilizada como meio de exploração, visando apenas ao atendimento de interesses dos acionistas, sem respeito ao ser humano e à sociedade.

A gente que trabalha há algum tempo na empresa, a gente se sente de certa forma parte integrante da empresa, porque a gente ajudou a construir um patrimônio, a gente faz parte disso, e, no entanto, quando você se depara diante da possibilidade disso tudo ser encarado como um meio de enriquecimento sem uma preocupação social, sem uma preocupação de respeito ao ser humano, isso é muito triste, você se preocupa com esse tipo de coisa, ou seja, de repente a empresa ser utilizada como uma fonte de riqueza para alguém que vem aí e só quer participar de um processo de exploração, essa é a maior preocupação (F18).

A realização de coisas somente, por mais que elas tenham um sentido, seja ele social ou não, não é suficiente para a construção da identidade; é necessário haver, ainda, o julgamento e o reconhecimento do seu trabalho. Esses aspectos são essenciais na construção da identidade. Então, nessa construção identitária é indispensável que haja o reconhecimento de sua contribuição no trabalho, das virtudes, criatividade e das atividades deontológicas demonstradas no seu desenvolvimento.

O reconhecimento, na visão de Dejours (2000a, p. 34), “se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes de leveza d’alma ou até de elevação” e se inscreve na dinâmica da realização do ego. Dejours et al (1994, p. 135) destacam que o reconhecimento funciona em dois registros. Um deles é o reconhecimento pela hierarquia, que é o reconhecimento da utilidade técnica, econômica e social do trabalho. O outro é o reconhecimento pelos pares (comunidade de pertença) que é o reconhecimento de habilidade, de inteligência, de

talento pessoal, de originalidade, até mesmo de beleza, pois somente os pares têm condições de saber realmente quanto de esforço e talento é necessário para se atingir um objetivo e avaliar verdadeiramente a qualidade da inovação técnica.

O julgamento da comunidade de pertença não obedece nenhum ritual ou cerimonial previamente acordado, ele acontece tácita e sutilmente nas relações cotidianas do trabalho, por meio de gestos e olhares de consentimento, observações lacônicas, além de outros códigos conhecidos do grupo (DEJOURS, 1999). Na empresa pesquisada, o reconhecimento pelos pares se dá pelo relacionamento cordial do dia-a-dia e pelo clima de descontração vivenciado no grupo, como pode ser conferido pela próxima declaração:

Mesmo sabendo que se ganha muito pouco, você acaba permanecendo porque é uma empresa boa de trabalhar, você tem um reconhecimento por mais que não seja financeiro, você tem um ambiente bom de trabalho, então isso acaba gerando uma imagem boa, as pessoas tem orgulho de dizer que trabalham aqui (F21).

O reconhecimento é a base para a sublimação do sofrimento e, dessa forma, fundamental para a construção da sua identidade. Se não há reconhecimento pelos pares e superiores às contribuições individuais, o sofrimento no desenvolvimento do trabalho é sentido e não pode ser transformado; assim, o sujeito é levado, além da doença, à crise de identidade (DEJOURS et al, 1994).

Na concepção de Enriquez (1997), o sujeito deseja e luta pelo reconhecimento. Esse desejo de ‘aplausos’ está enraizado no inconsciente do indivíduo e tem importante papel na construção da sua identidade na medida em que o reconhecimento representa a retribuição moral-simbólica almejada pelo ego. Nesse sentido, percebe-se que essa sociedade que trata o trabalhador de forma metaforizada e que produz um ambiente de trabalho competitivo cria dificuldades de reconhecimento do esforço empreendido pelo indivíduo para o desenvolvimento do seu trabalho. Evitando correr riscos, o reconhecimento ao outro não é manifestado, seja pelos pares, seja pelos superiores.

Alguns funcionários sentem que ainda subsiste na empresa um clima fraternal, em que as pessoas se respeitam e se apoiam, onde a emulação não está ainda tão acentuada. O ambiente amistoso contribui para a sustentabilidade da identidade, pois nele o funcionário se reconhece como membro de uma “família”.

[...] profissionalmente talvez nos acomode, mas emocionalmente hoje nós somos uma família, nós nos reconhecemos lá fora, aqui dentro há muito respeito, então hoje ... hoje ainda é muito bom, particularmente eu gostaria que continuasse esse espírito de família. (F15).

Todavia, há quem perceba que as mudanças têm prejudicado o convívio “familiar” no ambiente de trabalho, evidenciado no seguinte depoimento:

Todo mundo é unânime em dizer que a empresa não é a mesma, não é mais a mesma, parece que não tem mais aquele sentimento [...] parece que hoje a pessoa vem, faz o seu trabalho ... e eu preciso desse trabalho, vou fazer bem feito, mas eu não é mais aquele sentimento de família, ... então eu acho que cada vez a gente vai perdendo mais ... (F6).

4.4 A Busca Pela Qualificação e a Competitividade na Reconstrução Identitária

Para Codo et al (1998), a abstração do homem de si mesmo, enquanto indivíduo, gera o conflito da identidade própria e singular versus a identidade imposta de forma camuflada pela ideologia da organização.

Eu não tenho certeza mais se eu quero ficar, porque para mim também foi rompido com outra coisa, eu tinha meus preceitos, eu acreditava em algumas coisas e trabalhei por isso e simplesmente de uma hora para a outra me tiraram tudo, o meu mundo mudou (F8).

Um exemplo da contaminação do trabalhador pela ideologia dominante é a busca permanente da qualificação. O indivíduo se contamina por uma ideologia estranha à sua própria, assumindo a perspectiva competitiva incentivada pelo sistema capitalista. Nesse aspecto, as organizações vão impondo através da cultura organizacional a ideologia de mercado, visando adaptar o funcionário a sua ideologia. O funcionário, incorporando essa ideologia e percebendo o ambiente mais competitivo, investe na sua qualificação com o objetivo de conquistar algum diferencial perante os colegas, já que a criação de diferenciais faz parte da ideia de competitividade. Assim, ele acredita que consegue garantir o seu espaço dentro da organização. Os depoimentos a seguir revelam tais comportamentos:

[...] uma grande parcela começou a se preocupar mais nesse sentido, começou a estudar línguas, fazer um curso de pós-graduação. Lógico que é uma parcela, tem uns que já estão procurando outras saídas, procurando negócios próprios, fazer os planos alternativos ... mas aumentou, sem dúvida nenhuma, o interesse do profissional (F4).

A maior parte do pessoal que trabalha comigo, tem se mostrado interessado em fazer curso de pós-graduação. Todos os funcionários que trabalham comigo tem curso superior e 80% se já não fez está fazendo um mestrado, um

MBA, então realmente eles estão procurando uma qualificação melhor, já antevendo o que vem por aí. [...] é melhor eu estar mais preparado para o futuro, e realmente eles tem procurado fazer MBA, mestrado [...], essa pré disposição para a melhoria da qualificação profissional está acontecendo (F7).

[...] você tem que correr atrás, você não pode esperar que alguém coloque cursos ou dê uma oportunidade, você que tem que criar as oportunidades. Lógico você tem que atuar dentro da empresa como se fosse tua (F8).

[...] a gente vê um movimento muito grande, principalmente aqui na área de informática, as pessoas começaram a procurar cursos, de especialização, tudo isso, os casos em que existe acomodação hoje são poucos (F18).

[...] aumentou o número de treinamentos, de pedidos, [...] porque a pessoa quando ela está no treinamento ela não está no trabalho e então ela está adquirindo conhecimento ali e todo mundo está com aquela preocupação: “eu tenho que me capacitar” (F19).

A grande maioria se preparou fazendo MBA, com o intuito de continuar: “eu estou fazendo MBA e quero jogar na mesa do novo dono que eu estou preparado para o mercado. Isso um monte de gente pensa (F2).

O funcionário começou a estudar línguas, a fazer especializações, graduação, e outros cursos para se aperfeiçoar e isso afeta a qualidade de vida que você tem, com isso você tem menos tempo para a sua família, menos tempo para o seu lazer, para o seu descanso (F3).

Esses depoimentos indicam a contaminação do funcionário pela ideologia dominante de mercado. Tal fato, conforme destacado por Codo et al (1998), conduz o indivíduo a um conflito entre a identidade própria e a identidade imposta ideologicamente, significando uma abstração do homem de si mesmo. Nessa tendência, pode-se perceber que a ideologia capitalista da competição se manifesta no comportamento do funcionário, que demonstra estar disposto a competir. O reflexo da competição pode ser percebido nos relacionamentos entre os pares, conforme os relatos a seguir:

[...] já há competição, já começou aquele negócio de mostrar serviço, até competir realmente com força, mas está meio velado isso assim [...] eu acho que vai começar aquele troço de tentar aparecer, até se agarrar em quem puder para aparecer, de maneira ... “olha eu estou aqui”, [...] vai ter muito disso, eu acredito. [...] já está tendo uma competição entre nós e a hora que esses colegas verem que ou eles se mexem ou serão esmagados, porque tem muitos que não acordaram ainda, ele vai começar sair esmagando, no geral eu acredito que vai ter uns atropelamentos aí entre nós mesmos, que hoje nós nos consideramos irmãos, a gente é meio família, eu acredito que nós vamos nos atropelar (F15).

[...] com esse processo os vínculos ficam de uma forma diferente, existia um vínculo de mais amizade pessoal, quase como uma família, hoje não, hoje existe um vínculo de trabalho, as coisas estremeceram bastante neste interim, houve um certo prejuízo nisso, nesses vínculos da família e isso hoje dificilmente existe ou ficou com muito poucas pessoas. (F3).

[...] eu acho que antes de ter iniciado esse processo, acho que as pessoas se consideravam um pouquinho mais família, éramos companheiros de trabalho, quando se iniciou o processo me parece que houve um pouco de competição, as pessoas ficaram competitivas (F6).

As organizações, com o seu poder, fornecem uma concepção de mundo conforme suas aspirações e uma interpretação do real coerente com as suas práticas sociais. O indivíduo, enquanto trabalhador, passa a compartilhar cada vez mais da ideologia da empresa, de forma inconsciente. Essa ideologia competitiva do mercado e disseminada pela cultura organizacional se alastra para a vida social, onde os indivíduos sentem-se impulsionados o tempo todo a estar competindo. De acordo com Freitas (2006), o indivíduo nessa sociedade, para conviver com essa nova realidade cotidiana marcada pela perda, pela insegurança, pela necessidade de renovação permanente, pela angústia de ter que se mostrar competitivo, passa a desenvolver “estratégias de sobrevivência” e mecanismos de defesa psicológica. Esse aspecto é retratado no depoimento a seguir:

Eu não sei o que aconteceu comigo nos últimos meses, de repente eu comecei a conseguir quebrar isso, eu estava muito desequilibrado eu estava sentindo que a minha família estava sofrendo muito e eu sofrendo muito porque eu estava dedicando muito tempo, [...] viajando, correndo atrás do prejuízo e o que aconteceu é que você começa a criar conflitos em casa por causa disso, você começa a não ter tempo para conversar, não tem tempo para sair, para se distrair, para ler um livro, para ver um filme, para ir ao cinema, porque eu acho que isso faz parte de algumas necessidades básicas, então daí eu tirei um pouco o pé e estou correndo o risco. Mesmo acelerando eu correria o risco de alguém ocupar o espaço, então eu vou correr o risco, se está aumentando ou não eu não sei, então você começa a perceber que não adianta, quanto mais você correr, sempre vai ter alguém que vai correr mais do que você, então você põe um ritmo, põe um ritmo bom e mantém aquele ritmo, eu acho que daí você consegue melhorar, equilibrar um pouco mais, eu comecei a perceber esse tipo de coisa (F8).

5 Considerações Finais

Os resultados obtidos a partir da pesquisa revelaram importantes repercussões na subjetividade do funcionário ocasionadas pelas mudanças organizacionais implementadas na empresa pesquisada, especialmente no que diz respeito à sustentação e reconstrução de sua identidade.

A pesquisa evidenciou que alguns funcionários assimilam a ideia da metáforização do homem como mercadoria, fruto do imaginário, e acreditam que esse tratamento é positivo para a empresa e para o funcionário. Para eles esse é um procedimento natural e moderno. Essa assimilação metafórica caracteriza o fenômeno da reificação entre os funcionários, na medida em que o ser humano é considerado, no imaginário social, um objeto inorgânico, uma mercadoria, tendo um valor de troca. A partir desses aspectos, pode-se inferir que essa metáforização do ser humano no imaginário social, institucionalizado na sociedade contemporânea e evidenciado na empresa pesquisada, produz e reproduz as relações sociais como relações entre coisas e não como relações humanas.

Constatou-se que subsiste a crença de que somente a exposição do indivíduo ao risco, a insegurança e as ameaças, além do tratamento metáforizado de homem-mercadoria, como acontece nas corporações modernas, é que tiram o funcionário da inércia e impulsionam as empresas, bem como o próprio funcionário, ao desenvolvimento. Essa prática seria uma das razões do choque de valores e que teria reflexos na sustentação identitária, já que, segundo a amostra, acredita-se que esse ambiente deverá se difundir na organização.

Foi verificado ainda que o funcionário reconhece que na empresa pesquisada havia uma consideração maior ao aspecto subjetivo do indivíduo comparativamente a outras organizações. Entretanto, muitos percebem que esse tratamento se alterou, na medida em que novos valores foram inseridos na corporação. Os dados revelaram o temor do funcionário de ser tratado como um objeto descartável, de modo similar à prática de outras organizações empresariais, o que comprometeria a continuidade histórica nas relações sociais de trabalho e impediria a relação afetiva de longo prazo. A pesquisa mostrou a percepção do funcionário em relação ao aumento da emulação entre os pares e o receio demonstrado quanto ao comprometimento dos laços de amizade e companheirismo existentes. Este fato abalaria o ambiente cooperativo e provocaria efeitos danosos na sustentabilidade da identidade do funcionário, já que parte significativa da identidade pessoal do indivíduo é configurada pela personificação das relações sociais com o grupo ao qual pertence.

Se, por um lado, apareceu o temor quanto ao comprometimento dos laços de amizade e companheirismo em razão do aumento da competição e do individualismo, por outro, verificou-se que o reconhecimento ainda existente entre os pares representa a retribuição moral-simbólica almejada pelo ego, essencial na construção identitária, e se manifesta de diferentes maneiras. Os dados fizeram notar sobre a importância do clima fraternal do ambiente de trabalho para a sustentabilidade da identidade do funcionário, na medida em que ele se reconhece como membro de uma “família”, experimentando o sentimento de pertença, fundamental para a construção da identidade.

Além disso, a pesquisa salientou a assimilação de novos valores ideológicos pelo funcionário, mais precisamente aos relativos à competitividade. Tais valores foram impostos por meio da difusão de uma nova cultura organizacional. Em consequência desse aspecto o funcionário demonstra a intenção de se fixar na organização por meio da criação de diferenciais competitivos. Essa questão foi observada pela busca da qualificação e do aperfeiçoamento profissional evidenciado entre eles, denotando haver uma imposição identitária de maneira disfarçada pela ideologia disseminada. Essa pressão leva ao conflito entre a identidade própria do indivíduo e a identidade imposta ideologicamente por meio da cultura organizacional. Nesse sentido, o aspecto ideológico da competitividade também foi percebido no prejuízo das relações entre os pares, que aparece como resultado na deterioração do ambiente amistoso que existia na empresa. Esse fato, além de prejudicar a sustentação identitária desses indivíduos, provoca o sofrimento psíquico.

Por último, constatou-se, nesse contexto de importantes modificações, o desenvolvimento de “estratégias de sobrevivência” e mecanismos de defesa psicológica por parte do funcionário, como consequência da dificuldade em suportar essa nova realidade.

Como os resultados apresentados no presente artigo referem-se a uma pesquisa que se caracteriza como “estudo de caso”, de abordagem descritivo-qualitativa, não há possibilidade de generalizações. Todavia, é conveniente destacar que os resultados denotam a importância dessa perspectiva para a teoria das organizações e para outras áreas afins, pois suscita o debate relativo à subjetividade do trabalhador nas relações de trabalho no espaço organizacional e que, por sua vez, se expandem para todas as relações da sociedade.

O trabalho, através da dinâmica das relações sujeito-organização, revela-se, na verdade, como um universo paradoxal, pela posição de mediador privilegiado, senão único, como destaca Dejours et al (1994), entre o inconsciente e o campo social, e entre a ordem individual e a ordem coletiva. Dessa forma, ao mesmo tempo em

que é fonte de sofrimento e alienação, pode ser também, sob outro ângulo, um significativo instrumento de resgate do homem como sujeito, de reapropriação e emancipação, de aprendizagem e da prática da solidariedade e da democracia.

Referências

- ALTHUSSER, L. **Sobre a reprodução**. Petrópolis: Vozes, 1999.
- _____. **Aparelhos ideológicos de estado**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Graal, 1998.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Cortez, 1997.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.
- BRUYNE, P. de; HERMAN, J.; SCHOUTHEETE, M. de. **Dinâmica da pesquisa em ciências sociais: os pólos da prática metodológica**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1982.
- BYINGTON, C. A. B. **O Trabalho simbólico e o self da empresa: introdução ao estudo do trabalho pela psicologia simbólica**. Revista Junguiana. Rio de Janeiro, n. 18, p. 153-164, 2000.
- CALDAS, M. P.; WOOD JUNIOR, T. **Identidade organizacional**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 37, n. 1, p. 6-17, jan/mar, 1997.
- CASTORIADIS, C. **A instituição imaginária da sociedade**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.
- CHANLAT, J. F.. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. **O indivíduo nas organizações: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1991. Volume 1.
- CIAMPA, A da C. **A estória do Severino e a história da Severina**. 3ª ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1993.
- CODO, W.; SAMPAIO, J. J. C.; HITOMI, A. H. **Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. 3ª ed. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CRUBELLATE, J. M. **Cultura organizacional e adaptação ambiental: estudo comparativo de caso na UEM**. Curitiba, 1998. Dissertação (Mestrado em Administração). Setor de Ciências Sociais, Universidade Federal do Paraná.
- DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 3ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2000.
- _____. **Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV, 1999.
- _____; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho** – Contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 1994.
- ENRIQUEZ, E. **A organização em análise**. Petrópolis: Vozes, 1997.
- _____. **O imaginário social, recalçamento e repressão nas organizações**. São Paulo: Tempo Brasileiro, 53-97. 1974.
- ERIKSON, E. H. **Identidade: juventude e crise**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.
- FARIA, J. H. de. **Comissões de Fábrica: poder e trabalho nas unidades produtivas**. Curitiba: Criar, 1987.
- _____. Ética, moral e democracia: paradoxos da práxis organizacional. In: I ENEO – Encontro Nacional de Estudos Organizacionais (2000: Curitiba). **Anais ...** Curitiba: GEO-ANPAD, 2000, CD-ROM.
- FREITAS, M. E. **Cultura Organizacional: Identidade, sedução e carisma?** 5ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- FRIGOTTO G. **Cidadania e Formação Técnico Profissional: desafios neste fim de século**. Disponível na Internet endereço <http://www.cefetsp.br/edu/eso/formacaotecnicaeducacao.html> Acesso em 15/05/2010.
- GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas – RAE**. São Paulo, v. 35, n.3 p. 20-29, mai-jun. 1995.
- LAPIERRE, L. (coord.). **Imaginário e Liderança**. São Paulo: Atlas. Vol. I. 1995.
- LIMA, S. M. V.; BRESSAN, C. L. **Mudança organizacional: uma introdução**. In: _____ (Org.). **Mudança organizacional: teoria e gestão**. Rio de Janeiro: FGV, 2003.
- OLIVEIRA, C. R. **Reação cultural e política à mudança estratégica: o caso da Telepar**. Curitiba, 1998. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pesquisa e Pós-graduação em Administração, Universidade Federal do Paraná.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 2ª ed. São Paulo: Atlas. 1989.

- SELLTIZ, C., WRIGTSMAN, L., COOK, S. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: EPU. 1987.
- SENNET, R. **A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. São Paulo: Record. 1999.
- TEIXEIRA, F. J. S.; OLIVEIRA, M. A de. **Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Cortez. 1996.
- TRIVIÑOS, A N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas. 1987.
- WILSON, D. C. **A strategy of change**. GN: Routledge. 1995.
- WOOD JR., T. **Mudança organizacional**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- YIN, R. K. **Case study research: design and methods**. Bervelly Hills: SAGE. 1984.