

CONVERSANDO COM O INCONSCIENTE: CONTROLE PSÍQUICO E A ILUSÃO DE LIBERDADE EM UMA MULTINACIONAL

TAVARES, Larissa Ferreira
Universidade Federal de Pelotas

NOVO, Luciana Florentino
Universidade Federal de Pelotas

1 INTRODUÇÃO

A empresa tornou-se central na atualidade. Em sociedade alguma do passado, segundo Guerreiro Ramos (1989), jamais os negócios foram a lógica central da vida da comunidade e somente nas modernas sociedades de hoje o mercado desempenha o papel de força central, modeladora da mente dos cidadãos. Neste sentido, as empresas têm exercido uma crescente influência sobre as pessoas sendo as responsáveis por determinar, através de seu discurso, o comportamento e a verdade que deve ser aprendida e aceita por cada indivíduo que compõe essa sociedade.

Para Bauman (2001) a empresa emerge como a organização que fornece não só sentido para a vida dos trabalhadores, como define também os princípios que servem de referência universal; constituindo-se como produtora do discurso dominante. Utilizando-se destas características, a empresa atua como máquina de dissimulação e externalização dos aspectos negativos para manter o controle sobre os indivíduos, exercendo, de acordo com Pàges (1987), uma dominação que não se limita somente à esfera econômica, mas abrange também as esferas, política, ideológica e psicológica.

Para confirmar esse argumento, faz-se referência à teoria de Morgan (1996 p. 205) o qual defende que *“as organizações são fenômenos psíquicos, no sentido de que são processos conscientes e inconscientes que as criam e as mantêm como tais com a noção de que as pessoas podem, na verdade, tornar-se confinadas ou prisioneiras de imagens, idéias, pensamentos e ações que esses processos acabam por gerar”*. As organizações são criadas por indivíduos, mas na sociedade em que vivemos estas, segundo Lapassade (1977) tornaram-se maiores do que eles, adquirindo vida própria e com isso são capazes de disseminar sua ideologia fazendo com que o indivíduo caia nesta armadilha.

Baseando-se na idéia de que a empresa tem vida própria, como mencionado no parágrafo anterior, o objetivo deste estudo inicial é procurar demonstrar, através de relatos de funcionários de empresas, que as mesmas, tais como os indivíduos, se utilizam de alguns mecanismos de defesa de Freud, a saber: fixação, introjeção, racionalização, idealização, formação de reação e desintegração, para garantir a produtividade, lucratividade e reforçar o discurso dominante.

Neste estudo, cabe ainda destacar que na atualidade os colaboradores de tais organizações costumam experienciar uma verdadeira repulsa contra o tempo rotineiro e burocrático. Porém ao invés de criar condições que os libertem, a constante busca dos indivíduos pela flexibilidade produziu estruturas novas de poder e controle. O controle não é mais cara a cara. As modernas empresas (hipermodernas) são gerenciadas a partir de um sistema de princípios cujo criador da regra não tem necessidade de participar do jogo, de influenciar os participantes

ou de lhes dar ordens para exercer seu poder (PAGÈS et al. 1987). Neste contexto é o indivíduo que regula seus próprios atos tornando-se prisioneiro de si próprio. O discurso atual dirige para o curto prazo e para a produtividade exagerada, questão que remete a um sofrimento não mais físico mas sim psíquico. A prisão agora é na mente do indivíduo. A empresa, considerada aqui como indivíduo, se utiliza de mecanismos de defesa para se defender e aprisiona na mente deste indivíduo o discurso dominante, o qual é tão intenso que faz com que cada um seja conduzido, sem se dar conta, e tendo a impressão de estar exercendo sua livre vontade, ao ocupar seu lugar na sociedade.

Através do discurso ideologicamente comprometido com as crenças vigentes, a linguagem e os comportamentos são controlados e padronizados e a visão de mundo é distorcida já que é vista através dos olhos de quem a está mostrando. Os indivíduos são moldados por uma ideologia que além de embutir o arquétipo vigente, o mantém e se perpetua. Estes se tornam alienados e dissimulados, suas mentes são entorpecida por verdades que fazem com que se deixe de agir e se aceite o que é imposto sem ao menos questionar, tudo isso com o intuito de garantir a aceitação.

Considerando ainda a necessidade insaciável que a empresa tem de domar e dominar, esta traz juntamente com seu discurso efeitos ao indivíduo que segundo Pagès(1987) podem ser caracterizados como: abstração (estabelecimento da superioridade da lógica mercantil); objetivação (determina a medida de utilidade do indivíduo); desterritorialização (desenraiza o indivíduo de seus laços sociais e culturais) e canalização (transforma a energia do indivíduo em força de trabalho). A empresa se defende, aprisiona no indivíduo o discurso dominante e com isso, “A organização tende a se tornar fonte de sua angústia e de seu prazer, sendo este um dos aspectos mais importantes do seu poder. Seu domínio está na sua capacidade de influenciar o inconsciente, de ligá-lo a ela de forma quase indissolúvel, com mais força e de toda maneira de modo diferente que no caso da empresa clássica” (PAGÈS et al., p. 144).

2 METODOLOGIA

A partir do objetivo definido na seção anterior, ao tentar perceber as idéias, os valores, a linguagem e o traço das atitudes presentes no discurso empresarial, faz-se necessária a adoção de uma abordagem predominantemente qualitativa. De acordo com Vieira e Zouain (2006), a utilização deste método, além de permitir maior flexibilidade ao pesquisador na adequação do referencial teórico ao fenômeno em estudo, possibilita um conhecimento detalhado sobre um fenômeno sem separá-lo de seu contexto. Considerando o fato de que objetiva-se um aprofundamento de uma determinada realidade/fenômeno tal estudo também deve ser classificado como um estudo de caso abrangendo a empresa estudada (uma multinacional de origem americana).

A seleção do objeto pesquisado norteou-se pelo grau de importância dessa empresa no Brasil e no mundo, caracterizando uma seleção não-probabilística por julgamento. Como a intenção é demonstrar através de relatos de funcionários da empresa, que as empresas se utilizam de alguns mecanismos de defesa de Freud, para garantir a produtividade, lucratividade e reforçar o discurso dominante a empresa X tornou-se o objeto de análise (seleção não-probabilística por conveniência). Após a seleção da empresa que seria analisada, considerando que essa pesquisa foi desenvolvida a partir de dados secundários, procurou-se identificar depoimentos retirados do site da empresa em questão, que estivessem em

consonância à categoria de análise (operacionalizada através dos seguintes elementos: discurso empresarial, poder, controle, dominação e mecanismos de defesa) – análise categorial de conteúdo.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Como forma de ilustrar as discussões desenvolvidas até aqui, nesta seção, são apresentados alguns relatos (dentre muitos), retirados do site da empresa X, que corroboram a idéia de que as empresas se adquirissem vida própria se utilizariam de alguns mecanismos de defesa de Freud, a saber: formação de reação, fixação, introjeção, racionalização, idealização e desintegração, para garantir a produtividade, lucratividade e reforçar o discurso dominante.

Além disso, como se pretende demonstrar pelos próprios relatos dos funcionários de tal empresa as intervenções ficarão restritas a marcações em sentenças e palavras que reforçam/fortalecem a presença do traço em questão. Feitas tais considerações, segue, nas próximas páginas os relatos dos funcionários.

“Principalmente a partir desse momento, trouxe comigo uma filosofia do fundador da empresa: compre barato, venda barato, mantenha as prateleiras bem sortidas, trate os clientes com respeito, valorize os funcionários e preste muita atenção nos acertos da concorrência. Poucas palavras que descrevem a busca da excelência no varejo”. Mecanismo de defesa: Racionalização - criação de elaborados esquemas de justificação para disfarçar motivos e intenções subjacentes.

“Trabalhar no X, para mim, é trabalhar numa empresa diferenciada, uma vez que nossa cultura preza o bem-estar e o respeito. A rede oferece muitos benefícios, desafia com metas individuais e acompanha o desempenho de seus funcionários”. Mecanismo de defesa: Idealização - valorização dos aspectos positivos de uma situação para proteger-se dos negativos.

“Considero minha trajetória no X uma história de sucesso, uma vez que entrei na empresa com apenas 18 anos, sem muita noção do que era o mercado de trabalho, e aqui fui preparada para enfrentar as dificuldades com garra e determinação – até mesmo em minha vida pessoal, pois o X é uma escola de vida. Nesse período tive também a oportunidade de viajar para os Estados Unidos, que foi marcante pela cultura e diversidade que vivenciei.” Mecanismo de defesa: Desintegração - fragmentação dos diferentes elementos da experiência, freqüentemente a fim de proteger o bom do mau.

“Eu não deixaria a empresa que me abriu as portas, que me possibilitou ser uma pessoa incluída e não excluída. Não me parece certo”, conta. Mecanismo de defesa: Formação de reação - conversão de uma atitude ou sentimento em sua forma oposta.

“O X tornou-se uma das razões da minha vida. Fiz aqui inúmeras amizades, convivi com grandes líderes e tentei aproveitar o máximo de experiência de todos em meu aprendizado. Foi também na empresa que conheci minha esposa Luana, que me deu um casal de filhos maravilhosos. Saber que no X tenho oportunidade de conseguir tudo em minha vida é o que me motiva a acordar todos os dias inspirado a fazer o melhor possível, trabalhando com

uma equipe motivada, engajada e focada nos resultados, em uma empresa forte, junto com a qual podemos sempre crescer. Mecanismo de defesa: Introjeção - internalização de aspectos do mundo exterior no psiquismo de uma pessoa.

“O momento mais marcante da minha trajetória aconteceu em 2007, quando toda a loja se superou e conseguimos alcançar um resultado quase impossível devido a um novo concorrente na cidade, num ano bem difícil. Foi a vitória do trabalho em equipe! Mecanismo de defesa: Fixação - adesão rígida a uma atitude em particular ou comportamento.

4 CONCLUSÃO

Freud ao referir-se ao inconsciente, considera-o como sendo um depósito de repulsos reprimidos, de memórias dolorosas e de traumas que podem ameaçar eclodir a qualquer momento. A pessoa adulta lida com os conteúdos desse reservatório segundo maneiras variadas e recorre a diferentes mecanismos de defesa para mantê-los sob controle MORGAN (1996). A partir dessa proposição, ao conceber-se a organização empresarial como dotada de vida própria, pôde-se verificar por meio dos relatos dos funcionários a utilização dos mecanismos de defesa de Freud pela empresa para reafirmar o discurso dominante e garantir a lucratividade.

Desse modo, a partir da metáfora de prisão psíquica, procurou-se trazer à tona a perspectiva de adoção de um novo olhar ao efetivar-se a análise das organizações empresariais, procurando-se, perseguir a proposição de Guerreiro Ramos (1989, p. XI) quanto à urgência da busca por “*um modelo alternativo de pensamento*” que fuja da centralização da sociedade no mercado.

5 REFERÊNCIAS

- BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.
- FARIA, J. H. F.; MENEGHETTI, F. K. **Discursos Organizacionais**. In: XXV ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (2001: Campinas). **Anais ...** Organizações. Campinas: ANPAD, 2001. em CD-ROM
- GUERREIRO RAMOS, A. **A Nova Ciência das Organizações**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. 1989.
- LAPASSADE, G. Dialética dos grupos, das organizações, das instituições. In: **Grupos, organizações e instituições**. Rio de Janeiro: Francisco Alves Editora, 1977.
- MORGAN, G. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 1996.
- PAGÈS, M., BONETTI, M, DE GAULEJAC, V. e DESCENDRE, D. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.
- VIEIRA, M. M. F. ; ZOUAIN, D. M. (orgs.). **Pesquisa Qualitativa em Administração**. 2ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.