

Visadas sobre o trabalho contemporâneo

Capítulo 26 - Trabalho, organizações e instituições

José Newton Garcia de Araújo

SciELO Books / SciELO Livros / SciELO Libros

ARAÚJO, JNG. Trabalho, organizações e instituições. In JACÓ-VILELA, AM., and SATO, L., orgs. *Diálogos em psicologia social* [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2012. p. 452-468. ISBN: 978-85-7982-060-1. Available from SciELO Books <<http://books.scielo.org>>.



All the contents of this chapter, except where otherwise noted, is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial-ShareAlike 3.0 Unported.

Todo o conteúdo deste capítulo, exceto quando houver ressalva, é publicado sob a licença Creative Commons Atribuição - Uso Não Comercial - Partilha nos Mesmos Termos 3.0 Não adaptada.

Todo el contenido de este capítulo, excepto donde se indique lo contrario, está bajo licencia de la licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.

VISADAS SOBRE O TRABALHO CONTEMPORÂNEO

CAPÍTULO 26

TRABALHO, ORGANIZAÇÕES E INSTITUIÇÕES

José Newton Garcia de Araújo

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

A parte que me coube, neste simpósio, diz respeito ao olhar da Psicossociologia sobre o mundo do trabalho. Em primeiro lugar, seria conveniente assinalar que esta disciplina não tem uma abordagem única, em suas investigações teóricas e em suas práticas de intervenção. Vou então restringir-me a alguns de seus enfoques, deixando de lado outros, tão relevantes quanto os que aqui vou abordar.

Meu ponto de partida não será o trabalho, entendido como o desempenho de uma atividade, suas condições ou sua organização —ritmo, pressão, repetitividade, relações autoritárias— ou ainda os impactos destes fatores na vida psíquica e social do trabalhador. Eu diria que vou abordar a moldura do quadro, ou seja, as instâncias que sustentam qualquer tipo de atividade humana, qualquer trabalho. Refiro-me às noções de organização e de instituição, das quais tentarei ressaltar alguns aspectos. Mas antes de situar cada uma destas noções, que guardam entre si diferenças essenciais, vale lembrar que elas são intimamente entrelaçadas, sendo difícil tratar de uma sem evocar a outra. E é com base nessa articulação entre elas que vamos levantar aqui alguns elementos que as constituem.

A organização

O termo organização tem tantas abordagens quantas são as ideologias que presidem à sua formulação. Ele não se esgota, portanto, em uma

definição simples, podendo referir-se a um leque incontável de empreendimentos, de unidades sociológicas, de agrupamentos formais ou informais, visando aos mais diferentes fins. Basta começar a enumerar que não paramos: fábrica, hospital, igreja, clube esportivo, universidade, secretaria de estado, seitas políticas ou religiosas, centros de pesquisa científica, ONGs, máfias, cartéis da droga, grupos paramilitares, bancos, asilos, movimentos populares, assim por diante.

Levantemos agora uma constatação óbvia: toda organização tem de ser desejada, idealizada e concebida, abstratamente, por um indivíduo ou um grupo, antes de existir concretamente. Não foi a natureza nem um poder sobrenatural que fizeram nascer igrejas, partidos políticos ou redes de televisão. Essas organizações surgiram em determinadas condições históricas, fruto de demandas explícitas ou latentes, no campo social, político, religioso, estético, esportivo, gastronômico *etc.* Pensarmos, por exemplo: no Brasil-Colônia, não havia lugar, como no modelo neoliberal de nossos atuais governos, para a criação de quatro a cinco cursos superiores, por dia. Não vamos discutir aqui as raízes da proliferação dessas organizações do puro lucro. Mas sabemos que sua criação não está, forçosamente, atrelada à transmissão do saber ou à formação de cidadãos. Uma escola equipada com tecnologia ou uma burocracia “de Primeiro Mundo” pode ter um ensino de péssima qualidade. Assim, a racionalidade dos meios não visa, necessariamente, a objetivos éticos, embora os discursos que justificam a existência da escola sempre evoquem princípios sagrados, como ética, cidadania, saber *etc.* Podemos dizer o mesmo dos campos de concentração nazistas, da prisão de Guantánamo, em Cuba, ou de Abu Ghraib, no Iraque: elas podem ser ótimas organizações, do ponto de vista funcional, para a prática de torturas e extermínios.

O que se pode falar sobre o funcionamento de uma organização? À primeira vista, ele poderia parecer simples. Lévy (2001) define a organização como:

(...) uma unidade sociológica orientada para a produção coletiva de bens, de ideias ou de serviços, portanto um conjunto concreto de

pessoas e de grupos, mas também de meios técnicos ou materiais, de conhecimentos e de experiências associadas para que se possa chegar a objetivos comuns, o que supõe a gestão e o tratamento de problemas de ação (LÉVY, 2001, p. 129).

Tal definição supõe uma série de recursos materiais (local, máquinas, insumos, dinheiro) e de “recursos humanos”, isto é, trabalhadores que executam funções e tarefas, não importa o lugar hierárquico que eles ocupem, submetidos a uma gestão burocrática, a uma hierarquia mais ou menos rígida, com regulamentos, horários, definição de cargos e salários, e assim por diante.

A gestão e o tratamento dos problemas organizacionais, acima evocados, supõem a ocorrência de conflitos, crises, mudanças movidas por fatores internos e externos. Exemplos: conflitos entre dirigentes e dirigidos, má qualidade de produtos e serviços (medicamentos, brinquedos, atendimento hospitalar), assim como as condições e a organização do trabalho, que desembocam, se tomarmos exemplos explorados pela mídia, em acidentes de avião, rompimento de barragens de mineradoras, mortes na construção civil. Essa gestão de problemas leva ainda em conta fatores como recessão econômica, queda das bolsas, mudança de hábitos da população, mudança de crenças, de valores. Ela está na origem do chamado planejamento estratégico, atualmente adotado por governos, bancos, igrejas, partidos políticos, grupos armados, ONGs e tantas outras organizações.

Volto atrás, um pouco, para retomar a expressão “recursos humanos”, evocada acima. Sabemos que todo trabalhador, em qualquer organização, não é mais que isso, um recurso, tanto quanto a máquina ou a matéria-prima. Ele está ali para fazer funcionar a engrenagem e só não será descartado enquanto e apenas enquanto for útil, funcional. Além disso, pouco importa, do ponto de vista das práticas gerenciais, se o exercício de uma tarefa torna o trabalhador infeliz, se o adocece, mutila ou mata. E não estou falando de casos raros. Basta vermos os seguintes dados: a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2005) estima que a cada ano ocorrem no mundo cerca de 450 milhões de acidentes e doenças do trabalho. Na América Latina, também anualmente,

acontecem entre 20 a 27 milhões de acidentes. Destes, 90 mil são fatais, o que significa que 250 pessoas morrem por dia. No Brasil, entre 1999 e 2003, ocorreram 1.875.190 acidentes de trabalho, com 15.293 mortes e 72.020 casos de incapacitação permanente. A média deste período daria, então, a cada ano: 468.797 acidentes, 3.823 mortes e 18.000 casos de incapacitação (MTE, FUNDACENTRO, 2007). A esses milhões de casos de exploração, mutilação e morte dos trabalhadores, ajuntemos o chamado trabalho escravo de crianças e adultos, o assédio moral e sexual, a síndrome de *burnout*, o stress e os inúmeros casos de doenças psicossomáticas, como úlceras, hipertensão, enfarto, além dos comportamentos aditivos, ligados ao desgaste físico e psíquico.

Um elemento essencial, do ponto de vista funcional ou gerencial, é que a organização está ancorada numa racionalidade técnica, puramente instrumental, geralmente movida pelos interesses do capital, como a eficácia econômica e o lucro. Essa racionalidade separa trabalho e vida, passando por cima da ética, da sensibilidade ao sofrimento do outro. Trata-se aqui da apropriação mais ou menos violenta do trabalhador, presente na fórmula hobbesiana *homo homini lupus*, que Freud (1974) retomou em *O mal-estar da civilização*:

Em resultado disso, o seu próximo é, para eles, não apenas um ajudante potencial, ou um objeto sexual, mas também alguém que os tenta a satisfazer sobre ele a sua agressividade, a explorar sua capacidade de trabalho sem compensação, utilizá-lo sexualmente, sem o seu consentimento, apoderar-se de suas posses, humilhá-lo, causar-lhe sofrimento, torturá-lo e matá-lo (FREUD, 1974, p.133).

Esse quadro trágico que Freud pintava, refletindo o conjunto das relações sociais, Marx já havia denunciado insistentemente em sua análise do capitalismo. Tomemos uma passagem dos *Manuscritos*:

O trabalho produz maravilhas para os ricos, mas produz desnudez para o trabalhador. Produz palácios, mas cavernas para o trabalhador. Produz beleza, mas mutilação para o trabalhador. Substitui o trabalho por máquinas, mas joga uma parte dos trabalhadores de volta a um

trabalho bárbaro e faz da outra parte máquinas. Produz espírito, mas produz idiotia, cretinismo para o trabalhador (MARX, 1983., p. 152).

Araújo e Cianalli (2006) lembram que Marx falava da irracionalidade da economia moderna, enquanto Weber entendia que o capitalismo não é irracional, pois suas instituições seriam a materialização mesma da racionalidade. No entanto, tais pontos de vista supõem convergências, uma vez que o progresso técnico racional, avesso ao desenvolvimento da vida humana, seria a pura expressão da irracionalidade.

As consequências de um progresso técnico racional a favor das forças produtivas e avessas ao desenvolvimento da vida humana seriam provas suficientes de que não se trata de uma racionalidade, mas de uma irracionalidade, ao não considerar os efeitos sobre o mundo vivido e seus produtores, os homens (ARAÚJO e CIANALLI, 2006, p. 291).

Digamos que essa (ir)racionalidade é minuciosamente planejada, fazendo parte dela, no plano das estratégias empresariais, a indiferença aos milhões de acidentes, mutilações e mortes dos trabalhadores, ao seu adoecimento físico e mental; e no plano das estratégias governamentais, a indiferença à promoção de guerras, às populações dizimadas pela fome, miséria e epidemias, à privação da educação e dos direitos fundamentais de todo ser humano, além da destruição progressiva do equilíbrio ecológico de nosso planeta.

A instituição

Quem estuda publicidade sabe que a propaganda foi inventada, ora para vender produtos e serviços de uma organização, ora para divulgar sua “imagem institucional”. Os produtos e serviços não são anunciados, no entanto, em seu “estado bruto”, em sua suposta objetividade. O anúncio de cerveja vende imagens e fantasias sexuais, o anúncio de uma faculdade superior vende o futuro sucesso profissional do aluno, o partido político se diz arauto da democracia, dos direitos humanos. Isso quer dizer: toda organização toma como suporte valores e ideais (justiça, fraternidade) ou

ideologias (felicidade, prazer, lucro), a fim de associá-los ao seu projeto de ação. Valores e ideologias são entidades abstratas que não correspondem, forçosamente, às práticas das organizações. Mas são essas abstrações que justificam, discursivamente, seu sentido ou sua existência. Em vez de se anunciar como fonte de acidentes e mortes no trabalho, de corrupção, da má qualidade dos serviços, as organizações públicas e privadas se vestem com slogans como cidadania, gozo, beleza, lucro, preservação da natureza.

Tais abstrações são manipuladas a fim de forjar a cultura interna ou o imaginário da organização. Todo governo se diz democrático, mesmo se pratica a ditadura. Toda escola, primária ou superior, mesmo buscando essencialmente o lucro, afirma que seu ideal é a educação, o saber. Toda igreja prega, dentro de suntuosos templos, que seu fundamento é a pobreza, o amor. Os bancos que mais pilharam a população brasileira, principalmente nos últimos governos, vendem felicidade e segurança para famílias, jovens e idosos.

O que é, pois, uma instituição? Quando dizemos que a universidade é uma instituição, não nos referimos à sua estrutura burocrática ou à sua contabilidade, mas à função social de formar profissionais cidadãos, de transmitir saber ou valores éticos. Ora, tais valores precisam ter visibilidade, ter sua face concreta, em uma organização. Por isso os dois termos estão estreitamente ligados. Falamos, então: instituição universitária, instituição governamental, instituição científica, financeira, religiosa, guerreira, e assim por diante. Não existe instituição abstrata, assim como não existe organização desprovida de um ideário que a sustente, por mais que este seja meramente instrumental.

Para explorar um pouco mais o conceito de instituição, proponho, talvez de maneira lúdica, certas distinções entre os mundos humano e animal. Ou entre natureza e cultura. Tomo então os animais como máquina biológica, programada pelos instintos. Nesse registro, eles são absolutamente acabados. Não precisam aprender a ler, estudar ou trabalhar, nem tornar-se sábios, ricos ou poderosos. Já basta o que a natureza lhes deu. Não têm

projetos de vida nem ambição de serem renomados artistas, empresários, cientistas ou chefes do tráfico de drogas. Nem desejam, coletivamente, ser campeões do mundo, cultivar heróis, construir as sete maravilhas da floresta.

Eles não têm, como os humanos, bichos inacabados, consciência ou angústia, relativas ao tempo e à morte. Não correm atrás das “ilusões necessárias”, como poder, glória, nobreza, reconhecimento, imortalidade. Em outras palavras, o homem está condenado à sobrevivência simbólica, mais que à biológica. E isso o move a criar cultura, a criar história. Abramos parênteses para lembrar que cultura e história se fazem através de uma atividade que só ao homem pertence, isto é, o trabalho.

Criamos cultura até quando atendemos às nossas *necessidades* básicas: o jeito de fazer nossa comida, de construir uma casa, de fazer sexo; ou quando atendemos aos nossos *desejos*, nas esferas afetiva, intelectual, estética, social: estudamos, fazemos política, música e poesia, rezamos, sonhamos, fazemos guerra, destruímos o semelhante e a natureza. Por isso, a criação cultural é um caldeirão de práticas éticas e antiéticas, justas ou injustas, de misérias e solidariedades.

O que isso tem a ver com a noção de instituição? Voltemos aos animais: elefantes, borboletas ou leões nunca fundaram igrejas, partidos políticos, universidades, sindicatos, exércitos ou gangues. Nunca instituíram aniversários, feriados, missa, diploma, casamento, eleições, dia das mães, dia da pátria ou de finados. Numa visada filosófica ou antropológica ampla, podemos dizer que todas essas criações culturais são fruto de nossas angústias e desejos, diante da ameaça do outro, do desconhecido da vida e da morte.

Outra coisa: toda instituição/organização, para se sustentar, precisa da adesão racional e principalmente afetiva de seus membros. Ela se diz portadora de princípios sagrados, divinos. Ora, o sagrado, o transcendente, é aquilo que inquestionável, intocável. Lembremos a história de Moisés, um ambicioso ex-administrador de província, no Egito do faraó Akhenaten. Moisés queria governar um povo —ali estavam os judeus— e lhe impor o monoteísmo da história egípcia. Mas o que ele fez para tornar sua lei

incontestável? Subiu ao topo do Monte Sinai, escondeu-se ali e voltou trazendo as “tábuas da Lei”, dizendo tê-las recebido diretamente de Deus, que só ele viu. Cabia ao povo acreditar ou não em sua história e aceitar sua lei, mas como lei divina, não como “lei mosaica”.

Todas as instituições/organizações fazem a mesma coisa: seus “discursos fundadores” remetem ora a preceitos divinos, ora a ideais ou valores que devem ser interiorizados como expressão da verdade, do bem, da justiça ou outros conceitos “intocáveis”. Elas pretendem, assim, orientar ou regular a vida social. Para isso, é preciso que os seus membros (dirigentes, dirigidos, simpatizantes) interiorizem tais valores. André Lévy escreve que as *instituições* são “(...) o conjunto de regras e dos valores que definem a ordem social, as obrigações que se impõem a cada um e que tornam possíveis as transações e as trocas” (LÉVY, 2001, p. 132).

Em outras palavras: para que uma coletividade confie, apoie e participe de uma instituição (igreja, governo, universidade, partido político, empresa, sindicato *etc.*) é fundamental que seus membros estejam afinados com seus pressupostos ideológicos e com seu programa de ação. É nesse sentido que Lévy acrescenta:

(...) as instituições (...) só podem cumprir seu papel, na medida em que são vistas como intangíveis, sustentadas por realidades de uma ordem superior, transcendente e sagrada; invisíveis e imateriais, essas realidades —o Poder, a Lei, o Saber, a Justiça...— não podem, no entanto dispensar uma representação concreta que figura a unidade e a realidade do corpo social: edifícios e lugares (Assembleia nacional, Arco do Triunfo); hora do dia ou dias do ano reservados para feriados, celebrações ou comemorações que lembram os acontecimentos do passado e constituem parte do imaginário social; assim como personagens (padres, presidentes, juízes...) aos quais o título, o hábito ou um objeto de que são os únicos detentores (cetro ou coroa, carro de luxo...) conferem um estatuto fora do comum que transcende sua individualidade enquanto pessoa; mas as instituições estão também representadas nos Escritos —livros sagrados, tábuas da Lei, textos constitucionais, regulamentos afixados— que às vezes se confundem com as narrativas, nas quais a história mítica do grupo ou

a de seus personagens ilustres é contada da forma mais sugestiva e dramática possível (LÉVY, 2001, p. 132).

Em sua obra *Organisation en Analyse*, Eugène Enriquez define a organização como um sistema cultural, simbólico e imaginário. Como sistema simbólico, ela “oferece uma cultura, quer dizer, uma estrutura de valores e de normas, uma maneira de pensar, um modo de apreensão do mundo, que orientam a conduta de seus diversos atores” (ENRIQUEZ, 1992 p. 35). Isso leva a representações sociais historicamente constituídas, depois interiorizadas, desembocando em hábitos de pensamento e de ação, visando a uma obra coletiva.

No registro simbólico, os seus fundadores reais ou imaginários se tornam heróis ou mitos unificadores. Além disso, ela institui ritos de iniciação ou de passagem, inventa sagas que sustentam a memória coletiva, a fim de legitimar e dar uma significação prévia às suas práticas. A organização se faz, ela mesma, um objeto a ser interiorizado. Mas isso tem um preço: ela exige que seus membros sintam orgulho pelo trabalho que executam, à maneira de uma causa a defender, uma missão salvadora a cumprir —o que funciona com uma forma de controle afetivo e intelectual.

Quanto ao sistema imaginário, Enriquez nos aponta suas duas faces, ou seja, o imaginário motor e o imaginário enganador. No primeiro, a organização permite o exercício da imaginação criadora, no trabalho sem repressões e regras imperativas. Mesmo sendo “desreal”, é o imaginário que fecunda o real. Sem ele, o desejo se detém, é ele que introduz a diferença, a invenção, é ele que alimenta os projetos comuns, as utopias, as práticas sociais inovadoras. Ele opera rupturas na linguagem e nos atos, preserva o sonho e a possibilidade de mudança. Já o imaginário enganador (mistificador)

(...) tenta prender os sujeitos nas armadilhas de seus próprios desejos de afirmação narcisista, no seu fantasma de onipotência ou em sua demanda de amor, julgando-se forte para responder a seus desejos, naquilo que eles têm de mais excessivo e de mais arcaico, como se pude-se transformar as fantasias em realidade (ENRIQUEZ, 1992, p. 37).

Nesse caso, continua o autor, a organização se declara capaz de proteger seus membros do risco da perda de identidade, da angústia de fragmentação, fornecendo-lhes couraças sólidas, através de *status* e papéis, misturando a identidade do indivíduo com a identidade da organização.

Enriquez ainda observa que, entre os dois tipos de imaginário, as organizações tendem a alimentar, mais frequentemente, o imaginário mistificador que o imaginário motor. Este último é dificilmente suportável para ela, pois supõe a criatividade feliz, a palavra livre, a capacidade de tudo questionar, de transgredir, o prazer da vida em comum, o humor e a leveza, que são indispensáveis para o exercício da reflexão. “*Desse modo, o imaginário motor constitui um verdadeiro desafio às regras de funcionamento que regem as organizações, mesmo as mais flexíveis*” (ENRIQUEZ, 1992, p. 38).

Ao longo da história, as organizações se sustentaram, intuitivamente, nessas três dimensões: cultural, simbólica e imaginária, a fim de poder dar sentido à vida de seus membros. Nos dias atuais, essa estratégia é construída metodicamente. A organização quer se erigir como uma microssociedade, para que seus membros se identifiquem a ela como uma nação, um Estado, ela quer, afinal, ocupar o lugar de um sagrado transcendental.

Enriquez ainda define a organização através de sete diferentes categorias ou instâncias. Além da instância propriamente organizacional, entrelaçada à institucional, ele também aponta as dimensões mítica, social-histórica, grupal, individual e pulsional. Observe-se que a problemática do poder, analisada pelo autor em outra obra (ENRIQUEZ, 2007) é essencial à abordagem psicossociológica, pois perpassa todas essas instâncias.

Apesar de cada uma dessas instâncias merecerem uma análise cuidadosa, faço aqui rápidas considerações sobre a instância pulsional. Enriquez diz que é mais fácil estudar as organizações com base nas pulsões de morte que nas pulsões de vida. Com efeito, ao alimentar o imaginário mistificador, elas querem fazer crer que a pulsão de vida é o único princípio de sua ação. Daí sua ênfase na eficiência, no dinamismo, na mudança,

tentando forçar as ideias de coesão e harmonia. Na verdade, tal prática está mais próxima da compulsão à repetição, ao criar mitos ou ideologias massivas, homogeneizadas, ou modos de controle sociopolítico que fazem dos indivíduos servidores de uma causa inquestionável, impedindo-os de se manifestar como sujeitos, impedindo a desordem criadora. A organização não suporta os desviantes, os contestadores, ao sustentar o estado de alienação, em seu interior.

A intervenção psicossociológica

É a partir das considerações acima que vou abordar, sucintamente, a prática específica da psicossociologia, ou seja, a intervenção psicossociológica (IP). É desnecessário dizer que ela se distingue das intervenções positivistas, autoritárias e, em geral, simplificadoras, típicas dos modos de gestão baseados na eficácia, na eficiência, na equivocada qualidade total. O psicossociólogo não é administrador, economista, ideólogo ou estrategista de partidos políticos, pastor ou padre de igrejas.

Qual uma primeira grande diferença? Estes agentes, em geral, já têm objetivos prévios, quando chamados a intervir. Isso remete a uma prática de *expertise* diretiva, quando não autoritária: propostas prontas, conselhos, receitas. A IP supõe, ao mesmo tempo, um saber e um não saber. Uma de suas posturas técnico-teóricas fundamentais é a escuta dos sujeitos, dos grupos, do coletivo. São eles que vão diagnosticar os conflitos, as crises organizacionais e/ou institucionais. Um de seus pressupostos, herdados de Lewin, é a pesquisa-ação que, por extensão, também é intervenção-ação, intervenção-participante. Segundo Dubost (2002), a intervenção psicossociológica consiste em dispor, com os atores de uma dada organização/instituição

(...) de dispositivos (enquete, discussão em grupo, análise de processos, observações...) facilitando as trocas entre todos os atores em questão e [facilitando] um trabalho baseado em suas percepções, representações, sentimentos, alguns desconhecidos ou reprimidos, quando não simplesmente emudecidos. Em outras palavras, trata-se

de permitir aos atores compreender melhor o significado das situações vividas e como eles tomam parte nela, se possível, encontrando respostas aos problemas, mobilizando energia para esse fim (DUBOST, 2002, p. 392).

Importante ressaltar que esses dispositivos não são previamente definidos, pois o psicossociólogo, quando os propõe, acompanha e avalia, torna-se, ele também, um de seus componentes, talvez o mais importante. Isto pressupõe uma análise permanente da maneira como ele se implica na intervenção, pois nunca é neutro, e sua postura (autoritária, *laissez-faire*, projetiva, paranoica) pode comprometer a análise. Por isso mesmo, não lhe cabe tomar decisões pelo grupo, sendo estas sempre provisórias, à medida que ocorrem “*na continuidade de um movimento coletivo de conhecimento que é, ele mesmo, parte integrante do processo de mudança*” (DUBOST, 2002, p. 392).

Esta postura supõe uma opção política fundamental, oposta à conduta autoritária de moldar, massificar ou reprimir o coletivo de sujeitos, em qualquer situação. A esse respeito, Barus-Michel (2002) comenta que o psicossociólogo, ao intervir numa organização, se vê diante de um desafio: de um lado, está o eixo que privilegia a eficiência organizacional, os objetivos mensuráveis da produção e da expansão. Ela escreve:

A eficiência está inserida em um presente imperativo, no qual amanhã dever hoje mesmo, em uma ação sem espaço de reflexão. A palavra, neste contexto, é supérflua, é perda de tempo, e a questão do sujeito não vem ao caso. Para que deveria o sujeito fazer perguntas, quando ele deve se juntar à sua organização pronta para a guerra, para a violência da concorrência, para a urgência da performance? (BARUS-MICHEL, 2001, p. 174)

De outro lado, está o eixo que privilegia o sentido, como aquilo que especifica a atividade humana, aquilo que, abstraindo a imagem do objeto, liga-o simbolicamente, agencia representações em cadeias significativas que possibilitam a troca, o controle, a invenção e o projeto, ou seja: “*um imaginário e um pensamento que permitam apreender e conceber as*

relações dos seres e das coisas, construí-los no espaço e no tempo, atribuindo-lhes causas e finalidades” (BARUS-MICHEL, 2001, p. 173).

As observações acima apontam para mais um elemento essencial da intervenção psicossociológica, ou seja, sua dimensão clínica que, no entanto, não se confunde com as práticas terapêuticas ou psicanalíticas. Segundo Giust-Desprairies (2001), a psicossociologia é clínica, quando, numa situação concreta, atende a uma demanda num contexto de sofrimento, quando coloca a questão do sentido e do sujeito. E ainda: quando considera o indivíduo ou o grupo como interlocutor capaz de compreender as próprias dificuldades, de elaborar significações. Isso implica levar em conta componentes subjetivos e que a questão do sentido não está só na esfera privada ou individual, mas especialmente no social.

Entre os espaços micro e microssociais

A Psicossociologia é uma disciplina cujos eixos metodológicos articulam a prática que a caracteriza, isto é, a intervenção psicossociológica, com um permanente trabalho de teorização. Isso não significa, no entanto, que tais incursões teóricas se restrinjam às experiências de intervenção, no interior das organizações e instituições, em comunidades e outros grupos de dimensões restritas. Pelo fato de os espaços microssociais refletirem, serem atravessados ou reproduzirem elementos das estruturas sociais globais, a Psicossociologia também se debruça sobre temas políticos e psicossociológicos relativos aos espaços microssociais. Cabe lembrar, aliás, mesmo que só de passagem, a demarcação entre a Psicossociologia e a Sociologia Clínica, que não vamos discutir aqui, embora os pressupostos destas duas disciplinas sejam bastante convergentes e em diversos pontos se confundam, em especial em sua interpretação clínica —fundada basicamente em Freud— dos fenômenos político–sociais. Não é por acaso que grande parte das produções “sociológicas” desses autores tem aparecido em uma coleção intitulada *Sociologie Clinique*, dirigida por Vincent de Gaulejac.

Apenas a título de exemplo, cito três obras recentes desta coleção, que podem ilustrar a leitura clínica de fenômenos políticos e dos sociológicos. A primeira delas, organizada por Max Pagès, é intitulada *La violence politique* (2003). O autor comenta, justamente, que os psicólogos e sociólogos clínicos, acostumados a analisar fenômenos de radicalização, regressão ou passagem ao ato, em escala microssocial, agora tentam ampliar essa análise ao plano societário global. Esta obra, dedicando-se especialmente ao “pós-11 de setembro” e ao conflito Israel–Palestina, discute o “inexplicável” da violência das guerras, dos massacres, dos genocídios, do terror revolucionário e contrarrevolucionário de outrora, bem como do terrorismo e do contraterrorismo de nossos dias. Os autores se interrogam, entre outras coisas, sobre os momentos e as forças que fazem um conflito escapar das racionalidades que o justificavam, na origem, transformando-se em paranoia coletiva, numa lógica persecutória que fabrica seus próprios inimigos. Ou sobre as relações entre demagogia e democracia, entre maturidade afetiva e maturidade política, além dos distintos envolvimento dos cidadãos e dos dirigentes. O livro se fecha com uma entrevista a Edgar Morin, intitulada “Uma antropossociogênese da violência política”, na qual ele discute, entre outras questões: a circularidade entre racionalidade e afetividade, a violência revolucionária, o lugar da religião, das crises, da regressão e da angústia, associadas à psicose e à paranoia de guerra, à cultura da vitimização política, tudo isso apontando para a ameaça de uma catástrofe planetária ou “*para um desencadeamento louco da violência ... o mesmo sentimento interior que tive nos anos 1933–1936 ... uma máquina infernal estava em marcha, alguns tentavam pará-la, mas em vão*” (PAGÈS, 2003, p. 203).

A segunda obra que cito é *Le politique entre les pulsions et la loi*, de Jacqueline Barus-Michel (2007). Neste livro, a autora discute o nascimento da política, com base no laço paradoxal que leva à cooperação entre o animal político —como Aristóteles definia o homem— e seus semelhantes, bem como às suas reações agressivas diante de toda dessemelhança real ou imaginária. Daí a luta incessante entre as pulsões e o imperativo, específico à espécie, de elaborar modos de viver-junto, ou seja, a luta entre a violência e

o simbólico. O nascimento do político se confunde, então, com a emergência da lei. No entanto, a desorganização desse laço e o enfraquecimento do político conduzem à desordem e às feridas identitárias que liberam as pulsões destrutivas, tais como o terrorismo, as violências urbanas ou as condutas suicidas. Mas é neste contexto que a autora ainda afirma que a democracia é um sonho justo e razoável, no qual o poder pode ser partilhado, segundo as regras do direito. “Sem dúvida, é preciso ver nela a utopia doce, irrealizável, mas na qual é preciso perseverar, pois é da natureza do homem *sonhar com o fazer história, e esta não pode ser senão aquela de suas esperanças abortadas*” (BARUS-MICHEL, 2007, p. 21).

A terceira obra tem como título *La face obscure des démocraties modernes* (2002), de Eugène Enriquez e Claudine Haroche, e busca repensar o mal-estar das democracias modernas, discutindo as raízes do mal, da violência e da destrutividade das sociedades ditas civilizadas. Através de um diálogo entre a sociologia, a política, a psicologia e a psicanálise, estes dois autores se perguntam se seria ou não pertinente falar de uma patologia dessas sociedades, face a uma “tendência espontânea” dos grupos humanos em adotar condutas destrutivas. No que diz respeito especificamente ao mundo do trabalho, Enriquez observa que um dos traços das “sociedades doentes” é a relação entre perversão e psicologização. Ela não está marcada apenas pelas técnicas de controle da divisão do trabalho e das tarefas. No caso, “*a perversão vai mais longe, na medida em que se torna perversão do indivíduo mesmo, quando este se toma como objeto... as pessoas podem se instrumentalizar, se reificar*” (ENRIQUEZ, HAROCHE, 2002, p. 102). O ideal do indivíduo é, então, saber vender-se como um ótimo instrumento, aí residindo o seu gozo. O signo da perversão é a transformação das relações humanas em relações de objetos. Nesse contexto, é proibido falarmos de sofrimento, de imprevisibilidade, de falibilidade, pois o sujeito deve, definitivamente, desaparecer. Ademais, quando pensamos, historicamente, as relações de trabalho, é preciso ter em conta que a abolição da escravatura (só o escravo podia ser vendido como corpo, ele não era considerado como homem, mas como produto de outros homens) não está fundada apenas nas

ideias reformistas ou desinteressadas, na evolução dos costumes, mas sobretudo na ideia geral da liberdade de empreender, gerada no movimento geral do Iluminismo e concomitante ao desenvolvimento do capitalismo, à construção das grandes empresas. Ora, isso demandava o aparecimento de indivíduos livres para vender sua força de trabalho, ou seja, o suposto trabalhador livre que, paradoxalmente, é aquele que pode ser explorado. “O capitalismo não precisa de escravos. Ele precisa de indivíduos que, no fim das contas, se autoalienem. Como pensava Diderot, ele precisa de escravos que acreditam ser cidadãos” (ENRIQUEZ, HAROCHE, 202, p. 104).

Referências

- ARAÚJO, S.M. ; CIANALLI, D.L. Trabalho e sobrevivência — o mundo da vida sob ameaça: racionalidade ou irracionalidade? *Sociedade e Estado*. v. 21, n. 2, p. 289–313, 2006.
- BARUS-MICHEL, J. Intervir enfrentando os paradoxos da organização. In: ARAÚJO, José N.G.; CARRETEIRO, T.C. (orgs.). *Cenários sociais e abordagem clínica*. São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: FUMEC, 2001, p. 171–185.
- BARUS-MICHEL, J. *Le politique entre les pulsions et la loi*. Ramonville Saint-Agne: Éditions Érès, 2007.
- DUBOST, J. Recherche-action et intervention. In: BARUS-MICHEL, J; ENRIQUEZ, E. & LEVY, A. (orgs.). *Vocabulaire de Psychosociologie*. Ramonville Saint-Agne: Éditions Érès, 2002, p. 391–416.
- ENRIQUEZ, E. *Organisation en analyse*. Paris: PUF, 1992.
- _____. *La face obscure des démocraties modernes*. Ramonville Saint-Agne: Éditions Érès, 2002.
- _____. *As figuras do poder*. São Paulo: Via Lettera, 2007.
- FREUD, S. *O mal-estar da civilização*. Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud, vol. XXI. Rio de Janeiro: Imago, 1974. (Texto original publicado em 1929).
- LÉVY, A. *Ciências clínicas e organizações sociais*. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

- MARX, K. Manuscritos econômico-filosóficos. In: FERNANDES, F. *Marx-Engels — História*. (Grandes cientistas sociais: 36). São Paulo: Ática, 1983. (Texto original publicado em 1844).
- MTE — MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO / FUNDACENTRO. (2007). Acidentes de trabalho custam 10 por cento do PIB da América Latina. *Notícias* (boletim eletrônico do dia 11/04/2007). Disponível em www.fundacentro.gov.br/CTN/noticias.asp?Cod=358
Acesso em 17/08/2007.
- OIT — Organização Internacional do trabalho. Disponível em www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/hsst.htm
Acesso em 23/05/2005.
- PAGES, M. (org.) *La violence politique*. Ramonville Saint-Agne: Éditions Érès, 2003.