

Imaginário organizacional neoliberal: Ressonâncias na subjetividade

Jéssica Pereira de Mello¹ y Fabio Bittencourt Meira²

Este é um trabalho em construção que deriva de discussões de tese de doutorado e trata das mudanças atuais na sociedade, na organização e suas ressonâncias na constituição subjetiva dos indivíduos.

A partir de Dardot e Laval (2016) entende-se a consolidação do regime neoliberal como correlata ao imperativo de os sujeitos tornarem-se empresários de si mesmos, autorregulem-se e maximizarem seu desempenho. Isto desencadeia duas grandes implicações. A primeira é a competição no nível individual, quem se gerencia melhor está à frente dos outros. A segunda é a transformação do trabalho, visto como único lugar possível de realização e reconhecimento, mas também de risco. No mundo do trabalho, os sujeitos encontram a “flexibilização ao extremo da forma de ser de si próprios para se adaptarem às flutuações do mercado” (Birman, 2012, p.122). Nesse sentido, é necessário administrar bem todas as áreas da vida, e no âmbito do trabalho este discurso tem sido avassalador. O discurso que se impõe declara formas mais humanas de trabalho, novas formas de fazer negócios, empoderamento dos trabalhadores, flexibilização para maior autonomia e a tão famigerada liberdade. O avanço da tecnologia, as diversas transformações nas configurações institucionais e familiares e os avanços do capitalismo sobre a subjetividade dão o tom da trama complexa de que estamos diante. O neoliberalismo impõe a todos uma forma de trabalho que está sujeita a mudanças contínuas, além de responsabilizar os próprios indivíduos pela adaptação a este processo.

Freitas (1999) analisa o processo pelo qual as organizações empresariais se tornaram o polo principal de identificação para os indivíduos. Situa no centro deste processo o “imaginário organizacional moderno”, fazendo referência ao lugar em que as representações psíquicas são construídas. O imaginário³ define o espaço dos desejos e objetivos compartilhados, dos valores

1. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Email: jessica.pereira@ufrgs.br

2. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Email: fabiomeira@gmail.com

3. O imaginário é o lugar onde essas relações podem se constituir, Freitas (1999) afirma que para compreender esse conceito deve-se tentar conseguir imaginar, ver além. O imaginário é o local das representações individuais e sociais, onde as significações são compartilhadas entre todos, como “o princípio fundador da sociedade” (Castoriadis apud Freitas, 1999, p. 54). Se este imaginário comum permeia toda a sociedade e se coloca como rede

e mitos que conduzem determinada sociedade. É nesse espaço que a organização busca afirmar-se como regente da vida de cada um, dado que o imaginário atua como balizador dos processos sociais (Enriquez, 1997; Freitas, 1999). Os signos pelos quais as organizações modernas se legitimam como instituições do capitalismo tardio – “a empresa cidadã, o culto da excelência, da juventude eterna, o resgate da ética e moralidade e do sentimento de comunidade” (Freitas, 1999, p.57-69) – constituem balizas para o ‘bom’ funcionamento do sistema e indicam a normatividade investida pelo indivíduo na busca por referenciais identificatórios.

Este artigo desenvolve a hipótese de que os achados de Freitas (1999) podem estar sendo abalados pelo novo contexto sócio-histórico neoliberal. Alguns indícios apontam para um deslocamento do imaginário social e organizacional (Boltanski E Chiapello, 1999). Os movimentos e problemas da atualidade manifestam-se por apatia, excesso de positividade (correlato à falta de negatividade), constante busca por mais desempenho, além da ‘epidemia’ de depressão (Han, 2017a; 2017b). Nota-se, ainda, uma proliferação de diagnósticos e saídas de tal modo alinhadas aos sintomas, que soam inefetivas e incapazes de confrontá-los. Em síntese, a questão que move este ensaio diz respeito à existência de um novo imaginário organizacional no contexto neoliberal.

Num primeiro registro, os signos sustentados pelas organizações estão atualmente ligados à ideia de uma renovação do capitalismo. “Um novo capitalismo é possível” é o lema de muitas empresas, cujo objetivo seria conciliar lucro e propósitos sociais (Yunus, 2010). Por outro lado, a propaganda de um grande banco repete *ad nauseam* “isto muda o mundo”. A “renovação” parece uma nova chave para o discurso das organizações, que se projetam na possibilidade de um capitalismo humanizado. Freitas (1999) enfatiza que as organizações reagem de forma rápida às mudanças na sociedade. Boltanski e Chiapello (2009) mostram como as organizações se atualizam através das críticas a elas endereçadas, para formar uma imagem palatável das consequências de suas ações.

Num segundo registro, as organizações aceitam e incentivam as diferenças – “você pode ser o que você quiser”. As empresas internalizaram a crítica à discriminação de minorias, passando a usar a diferença como fonte de distinção. Assim, não importa “quem você é”, desde que seja produtivo, que seja o melhor. O slogan é útil quando utilizado para inclusão de todos em uma lógica de produtividade que perpassa todas as esferas da vida dos sujeitos (Dardot E Laval, 2016).

de criação de significados, pode-se compreender como as organizações podem se utilizar dele para construir sua imagem, não deixando de considerar, que os indivíduos também têm seu papel nesse contexto, pois projetam nas organizações seus desejos e veem a possibilidade de realizar suas fantasias de onipotência.

De maneira geral, sob a bandeira da liberdade e flexibilidade – no tempo de trabalho, nas múltiplas funções, criatividade etc. – as empresas parecem ter ampliado seu controle sobre os sujeitos, para além do contexto de trabalho. Armazenamento de dados, espaços de lazer, viagens, localização por GPS e programas de fidelidade são apenas algumas formas de controle há muito utilizados pelas organizações. Este panorama também sofre impacto da inteligência artificial que avança e promete futuramente substituir os seres humanos por robôs nos postos de trabalho, carros sem motoristas já vêm sendo utilizados em alguns casos específicos (Dirican, 2015).

Estas mudanças conformam os indivíduos na exata medida em que buscam atividades de saúde mental, que visam o desenvolvimento pessoal e a busca da positividade. Este parece ser o caso da análise transacional, da programação neurolinguística, da filosofia clínica, da eneagrama, do coaching e da psicologia positiva (Benelli, 2009). Dessas abordagens, a psicologia positiva é a que mais tem se disseminado. Núcleos e associações têm sido criados e seus pressupostos ampliados para várias áreas de estudo. Assim tem-se um padrão de adjetivação que marca essa tendência, por exemplo: educação positiva, organizações positivas, capital psicológico positivo. A psicologia positiva tem seu surgimento recente, por volta dos anos 2000, embora algumas objeções tenham sido feitas quanto a sua originalidade (Pacico E Bastianello, 2014). A psicologia positiva surge no contexto das transformações contemporâneas. Seus disseminadores defendem que a Psicologia apenas se ocuparia de patologizar e pensar o lado negativo dos sujeitos. Ao estipular esta crítica superficial à Psicologia, posiciona-se como uma espécie de vertente redentora para pensar um suposto lado esquecido dos sujeitos: o lado positivo.

Isto encontra um campo fértil para se proliferar nas organizações hodiernas, que refletem e são porosas ao período histórico-social em que estão inseridas e se tornam uma via importante de reprodução dos diversos imperativos presentes no imaginário social (Freitas, 1999; Enriquez, 1997). A fixação no desenvolvimento pessoal aliada à busca da positividade empenhada por estas abordagens marca o vácuo de negatividade no imaginário social contemporâneo (Han, 2017). Neste quadro, todos precisam se tratar, buscarem em si mesmos a mudança que os torna mais produtivos. Não há espaço nem tempo para reflexão, os sujeitos devem se encaixar, já que para tudo há um perfil: doença, personalidade, tipos psicológicos ou programação de vida.

As mudanças apontadas incidem no imaginário organizacional e, correlatamente, na constituição psíquica dos sujeitos. A sociedade do desempenho não permite a desculpa e gratificação, porque essas só podem ocorrer por intermédio de um Outro. Han (2017) defende que o capitalismo não

pode ser compreendido como uma religião, visto que a exegese religiosa pressupõe operadores de culpa e desculpa, como nos rituais de confissão ou expiação. O capitalismo se apresenta apenas como inculpador, sem a possibilidade de se redimir, muitas vezes resta aos sujeitos a depressão.

Referências

- Benelli, J (2009). A cultura psicológica no mercado de bens de saúde mental contemporâneo. Estudos de Psicologia. Campinas: v. 24.
- Boltanski, L.; Chiapello, È (2009). O novo espírito do capitalismo. São Paulo: Martins Fontes.
- Birman, Joel (2012). O sujeito na contemporaneidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Dardot, P.; Laval, C (2016). A Nova Razão do Mundo - Ensaio sobre a Sociedade Neoliberal. São Paulo: Boitempo.
- Dirican, C (2015). The impacts of Robotics, Artificial Intelligence on Business and Economics. Procedia- Social and Behavioral Sciences, v.165.
- Enriquez, E (1997). A organização em análise. São Paulo: Vozes.
- Freitas, M. E (1999). de. Cultura Organizacional: identidade, sedução e carisma? Rio de Janeiro: FGV.
- Han, B.-C (2017a). Sociedade do Cansaço. Rio de Janeiro: Vozes.
- Han, B.-C (2017b). The Agony of Eros. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Pacico, J. C.; Bastianello, Micheline R (2014). In Claudio. S. Hutz (Org.). Avaliação em psicologia positiva. Porto Alegre: Artmed. p. 101-110.
- Yunus, M (2010). Criando um negócio social. Rio de Janeiro: Elsevier.