

Fotografia de família: contribuições da abordagem psicanalítica para o estudo sobre organizações familiares

Autoria: Fernanda Tarabal Lopes

Resumo: O trabalho teve como objetivo analisar os vínculos estabelecidos entre indivíduo e organização que caracterizam sua permanência ou expurgo da empresa familiar. Para tanto foi realizado um estudo com sujeitos indicados sucessores de organizações familiares. Através das histórias de vida dos sujeitos buscou-se compreender os vínculos estabelecidos entre os que permanecem no negócio da família e os que são expurgados, através do entendimento do não-vínculo. A abordagem psicanalítica, aliada às teorias sobre o vínculo social, forneceu importantes contribuições para a análise do fenômeno em questão. Os resultados demonstram que a permanência / assujeitamento ou o expurgo do indivíduo não se relaciona apenas a questões organizacionais, mas também àquelas oriundas do âmbito familiar. Dentre aqueles que se assujeitam à dinâmica organizacional destacam-se tantos vínculos objetivos, relacionados às condições formais de trabalho, como subjetivos. Já o sujeito que não permanece na empresa, o expurgado, os motivos do não-vínculo se assemelham aos mencionados acima, visto que o expurgo é também marcado por conflitos de ordem familiar.

1. Introdução

Este trabalho aborda o tema das organizações familiares e tem como objetivo analisar os vínculos estabelecidos entre indivíduo e organização. Vínculos que oportunizam a permanência, ou não, dos sujeitos indicados como sucessores na empresa da família.

Sobre a justificativa para a investigação, destaca-se, inicialmente, a relevância do estudo sobre tais organizações. As empresas familiares no Brasil apresentam significativa importância. Até a década de 50, a empresa familiar brasileira teve presença quase absoluta em praticamente todos os segmentos da economia nacional, desde a atividade agrícola até o sistema financeiro, passando pela indústria têxtil, de alimentação, de serviços e de meios de comunicação. A partir daí, iniciado o grande projeto de desenvolvimento e modernização nacional, ela passa a partilhar cada vez mais espaços com as empresas multinacionais e estatais. Ainda assim, as empresas familiares destacam-se com significativa parcela do empresariado nacional. Segundo Macedo (2002) tais organizações representam cerca de 90% das empresas não estatais brasileiras. Elas são responsáveis por grande absorção de mão de obra, geração de empregos, sustentação da economia e aquecimento do mercado do país. Mundialmente, tais organizações respondem por cerca de 90% dos negócios.

Dada sua importância no cenário econômico nacional e mundial, a temática de pesquisa sobre empresas familiares tem impulsionado uma gama de trabalhos relacionados aos estudos organizacionais. As orientações conceituais e metodológicas destes estudos configuram-se as mais diversas possíveis. Trabalhos com caráter gerencialista são presença marcante; na pauta de assuntos destacam-se aspectos relacionados à sucessão, questões econômicas, sobre a evolução e sucesso da empresa. No entanto, também se observam estudos que vão além desta perspectiva, destacando-se investigações sobre fenômenos culturais, sociais, simbólicos, emocionais e políticos.

É importante se refletir sobre aspectos particulares que permeiam tais organizações. Um destes aspectos refere-se à relação família e negócio, e as possíveis repercussões que tal união pode acarretar para ambas as esferas. No ambiente da organização familiar mescla-se o papel profissional, racional e objetivo, com o papel familiar, indissolúvel, carregado de afetividade decorrente das respectivas histórias de vida. Este seria em destaque o traço singular dessa modalidade de organização: a onipresença de dimensões humanas

influenciando o seu ritmo e lógica de funcionamento (DAVEL; COLBARI, 2003). Dessa forma, a dinâmica organizacional dessas empresas configura-se como indissociável das particularidades da instituição familiar, onde aspectos psicológicos/ subjetivos relativos à família interferem cotidianamente na lógica das relações de trabalho.

Nessa perspectiva de estudos, um tema de destaque, refere-se à escolha e preparação de membros da família como sucessores a fim de assumirem posições na organização, que são muitas vezes pré-determinadas pela família. Tais sujeitos são incentivados desde a infância a se inserirem na lógica dos negócios familiares, representando papéis outorgados aos mesmos, que podem ou não coadunar com suas próprias escolhas pessoais e profissionais. Nestes casos, observa-se que relações de poder familiares e/ou organizacionais são fatores determinantes na construção das trajetórias de vida e profissionais desses sujeitos, resultando em sua vinculação ou não à organização.

O vínculo do “indicado” sucessor com a organização pode demonstrar situações de assujeitamento (submissão, subordinação, conformação) do mesmo aos padrões e normas da organização do trabalho na empresa (FARIA, 2007), bem como ao papel outorgado outrora pela família. Por outro lado, a quebra do vínculo do indivíduo com a organização, sendo esta imposta ao sujeito ou fruto de sua própria decisão, também deve ser compreendida, analisando-se em função de quais elementos ocorre o não vínculo.

Diante destas reflexões, o estudo dos vínculos desenvolvidos com o trabalho na organização e envolvidos na permanência, ou não, de sujeitos indicados como sucessores na empresa familiar é cada vez mais importante para os estudos organizacionais. Para tanto, a investigação deve se respaldar na abordagem psicanalítica, que através de suas contribuições sobre o vínculo social, pode trazer a tona importantes reflexões para a análise do fenômeno em questão.

Para a concretização empírica desta pesquisa, realizou-se um estudo em uma organização familiar. Foram investigadas as histórias de vida dos sujeitos membros da família envolvidos na organização: o fundador e as três filhas sucessoras. O trabalho teve como base metodológica a pesquisa em histórias de vida. As histórias foram analisadas pela técnica de análise linguística do discurso, utilizada neste trabalho como ferramenta metodológica.

O presente trabalho compõe-se em cinco seções, incluindo esta introdução, na qual se apresenta a temática em questão. A seção seguinte apresenta as reflexões teóricas do trabalho. Em seguida são tecidas considerações sobre a metodologia utilizada. A análise das histórias de vida é tratada posteriormente. Por fim, têm-se as reflexões finais.

2. Reflexões teóricas

Na pauta de estudos sobre o trabalho, Clot (2006) enfatiza a necessidade do resgate à subjetividade e sua importância para o entendimento da atividade laboral, que deve ser compreendida como inerente ao desenvolvimento humano. Para a compreensão das relações do homem no trabalho, é importante, além da análise da organização, observar sua vida subjetiva. “A ação não é situada apenas nas circunstâncias presentes; é situada igualmente na história pessoal e social do sujeito psicológico e inclusive em seu corpo” (CLOT, 2006, p. 199). As relações de trabalho devem ser analisadas tanto na situação real do ato laboral, como também na subjetividade relativa às histórias de vida dos sujeitos. Nesse sentido, o indivíduo deve ser compreendido com um ser sócio-histórico, no qual sua gênese encontra-se inscrita em uma história.

O trabalho pode ser palco de repetições vinculadas a vivências passadas, relacionadas a uma cadeia de significações pessoais, estando muitas vezes no campo do inconsciente. O inconsciente psíquico resulta da impossibilidade de uma atividade passar para outra. Dessa forma uma representação passada não é abolida, e sim “deslocada”, permanecendo ativa.

“Essas seqüências psíquicas saturam a ação presente do condutor, imobilizando sua atividade” (CLOT, 2006. p. 178). As situações passadas são re-significadas no momento presente, o sujeito repete sua história a fim de responder a uma situação atual.

Freitas (2000) destaca que as organizações são também lugares de transferência. Nestas, os indivíduos podem vivenciar relações novas e genuínas, mas podem também reatualizar seu repertório afetivo, resgatando motivações inconscientes, que possuem suporte em reminiscências de construções passadas. Nesse sentido, as organizações não criam as estruturas psíquicas, mas delas se utilizam. A autora afirma que tal relação é ainda mais destacada em empresas familiares:

Nas organizações, as pessoas disputam umas com as outras lugares, posições privilegiadas, poder e influência. Querem ocupar tronos que pertencem a outros, numa espécie de disputa semelhante à da criança que quer o lugar do pai ou de qualquer outro que lhe impeça o acesso ao objeto de amor, representado pela mãe. Isso é especialmente percebido nos casos de sucessão (e mais ainda na sucessão em empresas familiares), quando o filho, o discípulo ou o jovem destrona o “pai” e buscar instaurar uma nova ordem, mais moderna, mais dinâmica, e com maior potencial. [...] As empresas acabam se configurando como uma caixa de ressonância ampliada de desejos, capaz de absorver e estimular processos de transferência de afetos que antes ligaram o indivíduo ao pai, à mãe, aos irmãos, aos amigos e à comunidade pátria (FREITAS, 2000, p. 45).

Nessa perspectiva, o resgate à subjetividade faz-se importante para a compreensão do trabalho. O controle sobre as subjetividades dos indivíduos relaciona-se à sua vinculação, ou não, à organização. Desse modo, uma das formas de se exercer controle é através da formação e manutenção do vínculo entre indivíduo e organização. Tal controle é sutil, quase sempre imperceptível, se relaciona com os aspectos mais íntimos do indivíduo como seus desejos, necessidade de pertença, de filiação, de realização. O vínculo se caracteriza como condição fundamental para a relação de troca entre organização e sujeitos, no entanto, ele pode se caracterizar, de acordo com a dinâmica exercida, “um meio eficaz de submeter e alienar o indivíduo à organização” (FARIA; SCHMITT, 2007, p. 42).

Os autores enfatizam que os vínculos podem ser de duas naturezas: objetivo e subjetivo. O vínculo objetivo encontra-se nas relações formais de trabalho como salário, contrato de trabalho, etc. Já o vínculo subjetivo relaciona-se ao sentimento de pertença, filiação, possibilidade de realização de desejos, reconhecimento, entre outros (FARIA; SCHMITT, 2007, p. 23). As formas de controle que operam no nível objetivo relacionam-se à formalização dos procedimentos das organizações e se explicam pela relação com a realidade instituída. Já no vínculo subjetivo possui caráter psicológico, que se caracteriza pela possibilidade de satisfazer necessidades psicológicas e obter satisfação através das relações sociais que se delineiam no interior da organização. Para Pagés et al. (1987), o indivíduo se liga à organização por laços subjetivos, e não apenas por questões materiais e morais, vantagens econômicas e satisfações ideológicas.

O vínculo psicológico faz parte da subjetividade dos indivíduos e da possibilidade de realização de necessidades psicológicas. O indivíduo se identifica com a organização por sentimentos como a fama da empresa, o status, o respeito no trabalho e, entre outros, o sentimento de família, que proporcionam satisfações e prazeres ao indivíduo. Segundo os autores, pela compreensão da história da fundação e o desenvolvimento da empresa é possível se perceber as formas de controle social que atuam no nível objetivo e subjetivo, percebendo-se a importância dada às origens do fundador da empresa, seus ideais e toda a vida de dedicação ao desenvolvimento do seu negócio.

Sobre o vínculo social, Enriquez (1990) afirma que para compreendê-lo é necessário debruçar-se sobre os adventos da alteridade, ou seja, da concepção de um homem social, que

interage e é interdependente de outros indivíduos. Para o autor, o vínculo social pode ser percebido como uma relação com os outros que se explica em termos de amor e ódio, aliança e competição, trabalho e lazer.

Sobre a origem do vínculo social, Freud (1974) defende que este tem início na cumplicidade do crime comum. Da compreensão das civilizações primitivas e seus rituais totêmicos, Freud analisa o começo da organização social, das restrições morais e da religião. Para o autor, as mais antigas e importantes proibições estão ligadas aos tabus que correspondem às duas leis básicas do totemismo: não matar o animal totêmico e evitar relações sexuais com os membros do mesmo clã (proibição ao incesto). Freud afirma que a base destes tabus encontra-se na dimensão mítica: “Certo dia os irmãos que tinham sido expulsos retornaram juntos, mataram e devoraram o pai, colocando assim um fim à horda patriarcal”. O pai primevo é violento e ciumento, guarda as fêmeas para si próprio e expulsa os filhos à medida que estes crescem. O pai, temido e invejado pelos filhos, é assassino pelo desejo dos mesmos em obter o seu poder. No entanto, os filhos também o amavam e o admiravam, o que faz com que sintam profundos sentimentos de culpa e remorso. Dessa forma, passam a proteger e venerar a imagem do pai, dando continuidade ao que era pregado por ele e que os mesmos buscavam quebrar com seu assassinato. “O pai morto tornou-se mais forte do que o fora vivo”. O que até então era interdito pela presença real do pai continua sendo proibido pelos próprios filhos, procedimento psicológico conhecido na psicanálise como “obediência adiada”. Desse sentimento de culpa filial nasce então os dois tabus fundamentais do totemismo com os quais a moralidade humana teve seu início: a lei que protege o animal totêmico (substituto do pai) e a proibição ao incesto, que correspondem também aos dois desejos reprimidos do complexo de Édipo (Édipo matou o pai e casou-se com a mãe) e que marcam a ambivalência implícita na relação complexo-pai¹.

Através das considerações psicanalíticas, Enriquez afirma que “a civilização nasce com e pela repressão. Não pode existir corpo social sem a instauração de um sistema de repressão coletivo”. Para o autor, as formas de dominação são necessárias para que a ordem instituída não seja transgredida.

Nessa perspectiva, o autor discute sobre formas de dominação. Dente elas, cita-se a relação adulto/jovem, mais especificamente a relação pai/filho, e a ambivalência de sentimentos presentes nessa relação. A experiência primitiva do poder acontece na relação do filho com a figura do pai. Nessa relação que se define o que é bom e o que é ruim, o que é permitido e o que é proibido. O filho, dependente do pai, internaliza os interditos parentais ao longo do desenvolvimento de sua personalidade. O pai possui um papel de iniciador e de educador; ao ser o depositário da lei transforma-se também em um dominador em potencial, possuindo direitos sobre a criança. O pai é apoiado a fazer com que o filho entre num ciclo submissão-dominação, mas no entanto, teme a revolta ou animosidade do futuro rival que pode tomar-lhe o poder. Quantos pais martirizam cotidianamente seus filhos, os estropiam, os negam, ou simplesmente impedem-nos de viver e de se desenvolverem de maneira autônoma? Dessa forma, o pai pode desejar o desaparecimento do filho, assim como o filho pode desejar a anulação do pai, obstáculo à sua própria realização (ENRIQUEZ; 1990, 2007).

Observam-se também outros modos de controle social, como o controle social exercido pelo amor, pela identificação total dos sujeitos ou pela expressão de confiança. “Não há como falar de poder sem referência ao amor (...). Todo poder usa desse artifício, tanto para se estabelecer quanto para durar” (ENRIQUEZ, 2007, p. 60). O discurso amoroso atua por duas formas de funcionamento, pelo fascínio e pela sedução. O fascínio está próximo da hipnose, corresponde à possibilidade que os homens têm de se perderem em um ser e de nele se encontrarem. É a forma de poder típica de estados que vivem sob regimes ditatoriais ou totalitários. O ser que exerce fascínio sobre os demais se configura como um Deus, herói, profeta, sendo ao mesmo tempo um homem do povo, e um homem fora e acima do povo,

induzindo nos indivíduos que o escutam a passividade e a docilidade. Já a sedução reside na aparência; o seduzido não se sente forçado, ele é atraído pelo discurso da sedução, pelas palavras lisas e sem asperezas, mesmo que estas não signifiquem coisa alguma. No entanto, também na sedução há alienação. Ao jogar com o outro o sedutor busca “amordaçá-lo, aliená-lo”. Destaca-se que nessa tentativa há o risco do sedutor ser preso ao jogo que ele mesmo instituiu, ao contrário do fascinador, que não é nunca fascinado pelo outro.

Quanto maior o amor vindo do objeto mais ele será despótico, mas ao mesmo tempo provocará entusiasmo. Também, o amor e o poder encarnam situações de submissão, manipulação e alienação. Nessa perspectiva, Enriquez discute sobre a imagem familiar que as organizações transparecem ao fazerem uso do discurso do amor como forma de controle.

Os velhos chefes de empresas carismáticos conheciam bem o coração humano, quando sabiam que, designando alguém como um bom operário cheio de futuro, eles garantiam a submissão, a admiração, o reconhecimento e o amor. (...) Essas organizações devem, então, ser vividas sob uma dupla imagem: a da mãe que alimenta e do pai protetor (mesmo que castrador). Essa imagem familiar favorece, nos membros do grupo, a emergência do que assume a aparência de uma “identidade edipiana”, de desejo de rivalidade e de aceitação de castração, fenômenos que se traduzem em comportamentos de competição entre pares, cuja saída é a ocupação do lugar do melhor filho (o temor do abandono e a angústia de não ser amado tem também poderoso papel no desenvolvimento de tais comportamentos). (ENRIQUEZ, 1990, p. 308)

É importante se destacar também que “as vítimas são ao mesmo tempo cúmplices de seus carrascos”. O controle pelo amor, cria nos sujeitos uma relação de dependência para com o objeto. Nessa posição de dependência, os sujeitos sentem necessidade de serem consolados, protegidos por uma autoridade tutelar, podendo ser facilmente manipulados e alienados. Neste estado de alienação frente ao objeto, os indivíduos são constantemente reformados pelo desejo de auto-alienação. A auto-alienação significa a fantasia de um estado não conflitual do psiquismo, uma coerência entre o que se pensa e o que se realiza e as exigências do mundo exterior. Dessa forma, os sujeitos mantêm o objeto idealizado, fonte de sua proteção.

Nesta perspectiva, cita-se também o vínculo afetivo estabelecido entre sujeito e organização que se dá pela idéia do mito do herói fundador e do herói dirigente. O mito atua na organização desde a sua fundação, através da remissão à sua história oficial e ao seu passado – o mito fundante, e atua também pelo mito contemporâneo, na crença de que a organização é capaz de preencher todas as necessidades e desejos do indivíduo. O mito fundador é institucionalizado com o intuito de unificar pensamentos e comportamentos que se convergirão em prol do projeto social comum, que será base de identificação, de relação afetiva com a organização, e do vínculo social baseado na crença de pertença e no compartilhamento de sentimentos afetuosos entre os sujeitos. Dessa forma, a estratégia de mitificação atua como fonte de alienação, onde os indivíduos sentem-se “hipnotizados” e se entregam aos ideais da empresa tomando-os para si, sem questionamentos. O mito do herói fundador materializa-se nas fotografias, estátuas, bustos e demais imagens e narrativas relacionadas à história da organização e seus personagens. A história, muitas vezes, assemelha-se a um romance, como por exemplo, do jovem humilde que muito batalhou e com brilhantismo conseguiu o sucesso empresarial. Também se destaca que esta tende a servir de guia para os sujeitos, buscando envolvê-los nos projetos da organização, através de um comprometimento objetivo e subjetivo, “uma vinculação tão plena quanto possível”. As imagens refletem e reafirmam a história e valores da empresa, reforçando a figura mitológica do criador (ENRIQUEZ, 1997; FARIA, 2004).

Os vínculos estabelecidos do sujeito para com a organização estão relacionados com sua permanência ou saída da mesma. Faria (2007) discute sobre tal situação em empresas

familiares. Segundo o autor é importante se analisar em função de quais elementos de vínculo os indicados sucessores destas organizações decidem permanecer no negócio da família, “assujeitando-se” às suas normas e valores. A análise também deve ser feita com os sujeitos que saem, os expurgos organizacionais (e familiares). Neste caso é importante se verificar quais os elementos de não-vínculo estão relacionados ao expurgo, identificando se o que ocorre é um auto-expurgo do sujeito (relacionado a uma auto-purificação) ou se o mesmo foi expurgado pela organização (por ser nocivo a esta). Além disso, o autor destaca que a saída da organização pode se caracterizar por duas facetas. Uma delas seria o expurgado, ou auto-expurgado, se desligar da empresa por uma oposição aos padrões de existência capitalista, assumindo, por exemplo, modos de existência proletários. Uma outra possibilidade seria a de o sujeito não se sujeitar aos compromissos inerentes à empresa da qual seria sucessor, mas construir sua subjetividade a partir de valores (normas, moral, atitudes) próprios do capital e da burguesia. Nesse caso a saída da empresa caracteriza-se mais por uma inadaptabilidade à uma função do que por uma oposição à burguesia.

3. Aspectos metodológicos

O trabalho consistiu em um estudo de cunho qualitativo e teve como método de investigação a pesquisa em história de vida. Pelo resgate às histórias do sujeito buscou-se compreender os vínculos existentes entre os indivíduos e a organização. A história de vida tem como objetivo “a partir da totalidade sintética que é o discurso específico de um indivíduo – reconstruir uma experiência humana vivida em grupo e de tendência universal” (MARRE, 1991, p. 89). Consiste na busca de conhecimento a partir da experiência do sujeito (BARROS; SILVA, 2002). É uma maneira de recolocar o indivíduo no social e na história; inscrita entre a análise psicológica individual e dos sistemas socioculturais, a história de vida permite captar de que modo os indivíduos fazem a história e modelam sua sociedade, sendo também modelados por ela.

Pela narração de sua história o sujeito se afirma como “existindo”. Ao contar sua história o indivíduo pode “trabalhar” a sua vida, reconstruindo o passado, suportando o presente, embelezando o futuro. Reconstruir o passado significa mudar a relação com ele, re-significar sua existência, “remexer”, transformar; contar a vida é um modo de ser re-fazer. Esse aspecto constitui importante faceta das histórias de vida, apresentando uma função de historicidade, que consiste na possibilidade do indivíduo analisar e compreender os elementos que o constituem como sujeito histórico, reconstruindo sua relação com sua história (Histoires de vie et choix théoriques, 1996, trad.).

As histórias de vida compreendem o tempo recomposto pela memória (GAULEJAC, 2005). Dessa forma, o “contar sua vida” consiste em um encadeamento de recontares, de modo que fantasia e realidade, objetividade e subjetividade, lembrança real e lembrança transformada se misturam, tornando dubitável o que é verdadeiro e o que falso, sendo tal distinção não passível de vir da narrativa ela mesma. “O homem resiste a ver a realidade como ela é; ele ama travestí-la de acordo com seus desejos, com seus medos, com seus interesses ou sua ideologia” (Histoires de vie et choix théoriques, 1996, trad. p.4). No entanto, se convém diferenciar real e imaginário, não se pode perder de vista que o imaginário é também a realidade e que este abre para uma possibilidade de sentidos, de significações, de direções e de explicações. Além disso, o que se busca em um relato de vida não é um espelho do social, e sim como o indivíduo se apropria dele projetando a sua subjetividade. Nesse sentido, ao pedir ao sujeito que conte a sua história, o que se busca é compreender o universo do qual ele faz parte, através do seu ponto de vista, ou seja, da sua subjetividade em relação os fatos sociais. Na história de vida, é o sujeito que ocupa o lugar central do que se conta (BARROS; SILVA, 2002).

As histórias de vida foram coletadas por entrevistas semi-estruturadas, que continham apenas o delineamento anterior de uma “trilha” onde constava os objetivos de investigação, possibilitando que o informante falasse livremente. Os depoimentos dos entrevistados foram analisados através da técnica de análise lingüística do discurso, discutindo-se os achados com o saber científico disponível. Os conceitos e ferramentas da análise lingüística do discurso são aplicados a diversos e diferentes objetos sociais resultantes da interação linguageira (Mello, 2005). A análise do discurso, utilizada neste trabalho apenas como ferramenta de análise metodológica, visa compreender como uma mensagem é transmitida, explorando o seu sentido. (VERGARA, 2005). A análise do discurso possibilita, através da investigação de textos escritos e da interação oral, compreender a passagem do subjetivo para o objetivo, configurando-se em uma rica fonte de conhecimento sobre os fenômenos organizacionais (CARRIERI; RODRIGUES, 2001).

Segundo Fiorin (2005) a linguagem veicula uma ideologia, devendo ser compreendida a fim de se apreender tais determinações ideológicas. Para tal compreensão, é fundamental o entendimento de duas dimensões: a interdiscursividade e da intradiscursividade. Todo discurso é atravessado pela interdiscursividade, uma relação multiforme com outros discursos, em geral, categorias de oposição. Para se perceber o contexto interdiscursivo no qual o texto se insere, deve-se tomar como base o intradiscorso presente na narrativa, ou seja, a trajetória de sentidos que são desenvolvidos ao longo da narrativa, os percursos semânticos. Na percepção dos percursos semânticos é importante se desvelar os temas e figuras observados, bem como aspectos explícitos, implícitos e silenciados no decorrer do discurso, além das estratégias argumentativas da sintaxe discursiva. O entendimento dessas relações é importante para se compreender o discurso em profundidade.

4. Análise das histórias

A Organização em Estudo

Para concretização empírica da pesquisa realizou-se o estudo com uma organização familiar localizada em um município do interior de Minas Gerais. A empresa em estudo, referida neste trabalho como estampanaria, foi fundada em 1969 com o objetivo de fabricar peças que atendessem o segmento de mercado do sistema doméstico de aquecimento. Na década de 1970 a empresa agregou também ao negócio a produção e distribuição de equipamentos de movimentação de materiais, como carros de tração manual para construção civil, agropecuária e jardinagem. Atualmente a empresa conta um número reduzido de produtos voltados para o sistema doméstico de aquecimento, sendo a maior parte de sua atividade destinada à pintura eletrostática e industrialização de derivados de produtos siderúrgicos, fabricando produtos como carros de tração manual, caixas protetoras para hidrômetro e escadas de uso doméstico e profissional. A empresa conta hoje com cerca de 70 funcionários e ocupa uma área total de 48.000 m².

A organização passa por um momento de transição, no qual o fundador, hoje com 66 anos, procura se desligar do cargo da presidência, voltando-se para o conselho administrativo. Sua sucessão está sendo preparada de modo que sua filha do meio assumirá a função de presidente. A filha mais velha também trabalha na empresa, assumindo uma das diretorias. A mais nova encontra-se atualmente desligada da gestão da organização, sendo proprietária de um estabelecimento de comércio.

As Histórias

As entrevistas foram realizadas com o fundador (atual presidente) e suas três únicas filhas. Também foram entrevistados cinco funcionários da organização, não membros da família, com tempo de serviço na empresa entre 27 e 34 anos. Os depoimentos destes

entrevistados auxiliaram na compreensão da história organizacional e de outros aspectos da realidade da empresa, visto o extenso tempo de serviço dos mesmos. No entanto, seus relatos não foram utilizados no foco principal da análise, visto não se enquadrarem na perspectiva do vínculo em relação aos membros da família com a organização.

A filha mais velha, Amandaⁱⁱⁱ, tem 41 anos e trabalha na empresa há 23 anos, sendo este seu único emprego. Este é o mesmo caso da filha do meio, Adriana, que possui 36 anos e há 20 anos trabalha na empresa. A mais nova, Aline, com 34 anos, permaneceu na empresa por 13 anos até o seu afastamento no ano de 2004. Todas as filhas, juntamente com o pai, são cotistas da empresa. A entrevista com o fundador ocorreu para maior conhecimento da organização, sua trajetória e fundação, sendo importante para a compreensão da dinâmica organizacional e das histórias das filhas. No entanto, estes dados não foram utilizados para o entendimento do vínculo, visto que o fundador não se enquadra nessa perspectiva de análise. Para tanto, considerou-se então a histórias das três filhas.

O discurso das entrevistadas perpassa por dois percursos semânticos: trabalho e família; percursos que se encontram interlaçados muitas vezes por temáticas em comuns. O percurso semântico do trabalho é marcado pelos temas da trajetória profissional e na empresa, e pelo tema da gestão do pai na organização da família. No percurso semântico da família destaca-se a temática das relações com pai no ambiente familiar.

No percurso semântico do trabalho o tema da trajetória profissional das irmãs apresenta diversos pontos de convergência. Inicialmente cita-se a influência dos pais na escolha do curso superior. Os pais fizeram pressão para que as filhas cursassem curso existente na cidade onde moravam, demonstrando facetas da experiência mais primitiva do poder, aquela ocorre na relação pai-filho (ENRIQUEZ, 1990, 2007; FREUD, 1974, 1976). O pai em seu papel de iniciador e educador define o que é bom e o que é ruim para o filho; ao ser o depositário da lei, transforma-se em um dominador em potencial, retirando do filho a capacidade de escolha. Devido a isso, por exemplo, Aline só foi cursar o que desejava, Administração, quando este abriu na cidade vizinha: “(...) eu sempre amei o curso. Administração é tudo na minha vida”. A filha mais velha só atualmente pode estudar o que realmente gosta, devido à subordinação outrora apresentada em relação aos desejos dos pais. Hoje faz o curso de design de interiores; segundo ela “porque realmente é alguma coisa que eu gosto de fazer”. No entanto, frequenta o curso “só aos sábados, para não atrapalhar o andamento” da empresa. A relação de poder paterno expressa-se desde a escolha profissional da juventude até sua relação com o curso atual, o qual é colocado num segundo patamar, sendo segundo ela, “levado em paralelo” com a empresa.

Sobre a entrada na empresa da família, todas as filhas tiveram sua primeira experiência profissional na empresa, por volta dos 16 anos. No início exerciam atividades mais simples como atendimento de telefone, serviços de *office-boy*, dentre outros, passando em geral por todas as áreas da empresa. Ressalta-se a entrada na organização como algo “automático”, natural, como que inerente aos indivíduos que possuem negócio familiar. O fato de trabalhar no negócio da família, como se isso fizesse parte da “natureza natural das coisas” atua como uma justificção que mascara relações desiguais. Tal comportamento relaciona-se ao mascaramento da luta pelo poder, que se dá pela justificção (a desigualdade é algo natural) ou pela negação (não há desigualdade de poder) (ENRIQUEZ, 2007). Apesar disso, observa-se na fala de Aline, indícios de uma conscientização de que a entrada na organização como algo “automático” não é fato tão “natural”, tendo em vista a metáfora utilizada pelo sujeito, “cair de helicóptero” na empresa, que remete a algo imposto às filhas, sem que houvesse um desejo anterior ou busca e planejamento por este caminho.

Nós três caímos lá dentro da empresa do helicóptero. Entendeu? Você nasceu naquela família, você cai lá dentro. Automaticamente, porque que você vai procurar emprego, porque que você vai trabalhar pra alguém se você tem um negócio que é

seu? Não vai! Nem pensa. É automaticamente, fez dezoito anos, na verdade foi dezesseis, cai lá dentro. [ALINE]

(sobre a entrada) (...) foi no susto, mas automaticamente porque as pessoas assistem, a família tem alguma coisa automaticamente você vai trabalhar no negócio da família, e foi o que aconteceu comigo, foi praticamente automático, quando eu entrei foi praticamente automático. [AMANDA]

Em relação à trajetória de cada uma na empresa, as histórias se divergem. A filha mais nova enfatiza o gosto pelo trabalho na organização. Relata que gostou do trabalho e daí não quis mais sair. Ela afirma sua tendência e gosto pela Administração como algo inato: “você nasce desse jeito”. Isto está enfatizado várias vezes na metáfora “está no sangue”, fato segundo ela herdado de seu pai: “a tendência administrativa do meu pai é toda minha”. O gosto pelo trabalho na empresa pode ser percebido como fator de transmissão familiar, como uma herança imaterial, simbólica, afetiva, que mantém forte ligação da filha com o pai (CARRETEIRO; FREIRE, 2006). Sua predisposição e sua disposição para a gestão são, freqüentemente e fervorosamente, enfatizadas em seu discurso, no qual se orgulha de feitos realizados em sua gestão que sortiram em lucro para a empresa. Era a filha mais indicada a suceder o pai na organização, fato que não ocorre devido ao seu desligamento da empresa. A saída de Aline ocorre devido a sérios conflitos em relação à gestão do pai, que acarretaram grandes frustrações e descontentamentos no trabalho. Segundo ela, tais conflitos começaram quando ela foi cursar a formação gerencial; afirma que o estudo pôs em cheque a admiração ora cultivada pelo pai. Daí surgiram conseqüências negativas não apenas na empresa, mas também no ambiente familiar.

A irmã do meio também afirma gostar do trabalho na organização. Atualmente ela passa por um período de transição na empresa, pois vem sendo preparada para assumir o lugar do pai na sucessão. Com a saída da irmã mais nova, a provável sucessora, Adriana encontra-se diante de um grande desafio, o qual vem em um curto período de tempo se preparando, fato que lhe causa ansiedade.

Já a irmã mais velha mostra-se insatisfeita com o trabalho: “não morro de amores por Administração, não é a minha área, não sirvo para isso”. Diante de sua insatisfação, Amanda procura estar nos bastidores da organização, exercendo funções burocráticas e operacionais, ficando, segundo ela, “no meio do caminho”, expressão que reforça sua inadaptabilidade à atividade profissional. Apesar de não gostar do trabalho, ela permanece na empresa sem motivação para assumir uma função gerencial e de liderança, nem galgar uma ascensão profissional na organização.

Ela fala claramente (que não gosta do trabalho na empresa), ela tá fazendo até terapia. Ela não gosta, ela chora, ela não quer. Tudo que pede para ela fazer ela xinga, ela reclama. Ela faz funções operacionais e aquela assim que não tem jeito mesmo. Ela não gosta, ela deixa claro, ela gosta de artes, Amanda nasceu para fazer... ela está fazendo agora no INAP, que não tem nada a ver: decoração. Mas é o que ela gosta. E a gente não pode atropelar não sabe, ela já foi muito atropelada. [ADRIANA]

Aline alega a estada da irmã na empresa ao comodismo e a um sentimento de incompetência para realizar outras atividades. Segundo ela, a permanência da irmã na organização ocorre pelo vínculo econômico: “a Amanda está lá pelo seguinte, porque ela já tem uma estabilidade financeira (...). Ela só fica pelo lado financeiro”. Ressalta que esta permanência no negócio da família se reflete em frustrações para irmã, somado a outras não-realizações em outras esferas da vida: “Porque que a Amanda tem depressão direto? Porque ela nunca está satisfeita com o que ela faz. A Amanda está lá, ela não tem nada na vida dela que ela realizou”.

No entanto, Aline ressalta que a irmã deveria “aprender a gostar”: “Amanda, se dá dinheiro, se o negocio é seu, vai para um psicólogo, vai para um psiquiatra, quem você quiser, e exija de você aprender a gostar”. O discurso de Aline para com a irmã ressalta seu posicionamento a favor da subordinação e conformação da mesma aos padrões do trabalho na administração da organização da família, ou seja, seu assujeitamento, que a outorga possibilidades de auto-realização em outras atividades. Esse aspecto de seu discurso entra em oposição em relação ao seu posicionamento diante de seu próprio percurso na empresa, onde é defendida a necessidade de saída da realidade profissional tensa e conflituosa da organização familiar, tal qual ela o fez.

A temática da gestão do pai é caracterizada como autoritária, marcada pela imposição de vontades, permeada de conflitos oriundos de relações de poder. O uso da metáfora, “ele tem que ter só índios e ele, o cacique” ressalta a afirmação. O autoritarismo é presente não apenas no relacionamento com as filhas no trabalho, mas no trato com os funcionários em geral, que demonstram sinais de resistência em relação à política do “berro”. Aline afirma que os conflitos, gerados pelo autoritarismo e imposição da vontade do pai, refletem uma inabilidade do mesmo em tratar as questões relacionadas à sucessão e à idéia de ser substituído por outra pessoa que pode fazer melhor ou tão bem feito quanto ele. As outras entrevistadas também afirmam sobre o autoritarismo da gestão do pai.

As dificuldades de relacionamento com o pai no trabalho são enfatizadas nas escolhas lexicais *guerra, cacique, berro, grito, mandar, vigiar, brigar, xingar, ser tratada igual cachorro e falta de humildade*, dentre outras. As características do pai/gestor enumeradas pelas filhas remetem à figura de liderança narcísica (PAES DE PAULA, 2003). A autora, baseada em estudo de Ket de Vries e Miller (1990), afirma que tal liderança é caracterizada por uma necessidade intensa de poder e prestígio, dentre outras disposições narcisistas, necessitando explorar / subjugar o outro para satisfação de seus próprios desejos, descrição que coaduna com o perfil do pai traçado pelas filhas.

Além disso, o relacionamento familiar é constantemente inserido no ambiente empresarial, o que constitui mais fonte de conflitos. No entanto, as irmãs consideram a influência da vida afetiva na organização como algo inevitável, sendo difícil separar a esfera familiar da vivência empresarial. Em oposição ao discurso das filhas, o discurso do pai prega que tal inter-relação não acontece ou é evitada ao máximo para não ocorrer: “Coisa da empresa é coisa da empresa; família é família. A gente não deixa a coisa misturar de jeito nenhum”. O discurso do pai busca neutralizar a influência da família na organização, numa tentativa de exclusão do conflito, buscando em seu discurso transparecer a funcionalidade harmônica do sistema (DAHRENDORF, 1980).

Mistura sua cabeça tanto assim, o patrão e o pai, a punição do pai com o filho. Dá aquela misturada boa, você fica assim: “ela vai me chamar atenção”. (...)

Porque o meu pai ele só me vê aqui como filha, então ele nunca vai... nunca consegue me enxergar aqui como profissional, e acontece a mesma coisa comigo. Ao invés de me chamar atenção em casa, ele chama minha atenção aqui, na frente. E isso todas as vezes causa um maior transtorno, uma maior dificuldade. Além de eu ter que trabalhar o meu profissional, (...), a gente tem sempre o desafio de estar provando que a gente pode ser, que a gente cresceu, eu amadureci, eu posso ser, ter, dar algum retorno, eu posso dar conta. [ADRIANA]

O trabalho das filhas é tido como desvalorizado em relação ao trabalho de outros funcionários: “as pessoas de fora têm valor, mas as de casa não precisa pensar”. O “não-pensar” pode garantir ao pai o domínio do saber e a sustentação de seu poder perante as filhas. As políticas de gestão são mais “duras” em relação às filhas, que por serem da família devem trabalhar mais que os funcionários comuns; cita-se como exemplo a ausência de período de

férias estendido. O trabalho na empresa permeado por relações tensas e conflituosas é tido por como fator de adoecimento psíquico, como stress e depressão.

A gestão do pai e sua relação com Aline no trabalho, culminaram em sua saída da empresa. Com enormes sentimentos de frustração e descontentamento em relação aos conflitos com o pai e sentindo-se profundamente “ferida”, ela enfatiza o dia de sua saída da empresa como o mais feliz da sua vida. O desligamento da organização acarretou o distanciamento do pai tanto no contexto empresarial quanto no contexto familiar. Parou de freqüentar a empresa: “não passava nem mesmo na porta”, como também parou de freqüentar a casa do pai. O pai utiliza artifícios financeiros para puni-la, como em uma tentativa de reafirmar o controle de gestor/pai.

Além disso, aspectos positivos em relação à gestão de seu pai também são mencionados. Cita-se o fato de pai ter construído o patrimônio sem ter cursado educação superior, possuir tendência administrativa inata: “tudo que meu pai administrou até hoje foi por natureza. Está no sangue”. Além de seu enorme conhecimento sobre a empresa, também destaca-se o uso de lexemas como *responsabilidade, seriedade, luta, esforço*, que caracterizam aspectos positivos da gestão do pai e do empenho empregado por ele na fundação da organização. Tal fato remete às características do fundador, sujeito empreendedor, trabalhador, que, de origem modesta, empenha-se fortemente na edificação da empresa. A exaltação do mito do herói fundador, e do herói dirigente, atuam no imaginário dos sujeitos como instâncias de caráter mítico, funcionando como forma de controle. Nestes casos, o indivíduo passa a incorporar os ideais do fundador e da empresa, que irão unificar seu pensamento e seu comportamento (FARIA, 2004).

Os conflitos mencionados no âmbito da empresa repercutiram nas relações familiares, caracterizando o segundo percurso semântico observado no discurso dos sujeitos: o percurso semântico da família. Nele se destaca a temática das relações com o pai. A saída da Aline da empresa abalou a estrutura familiar, como já mencionado, afastando do convívio do pai não apenas ela, mas as filhas em geral.

Então no que a Aline afastou ficou eu e a Amanda, por um período assim no silêncio, no vazio. Só que a empresa agüentou, foi muito bem, mas a família estragou. (...) Aí a empresa subiu, mas a família acabou. [ADRIANA]

Outra faceta de destaque da relação das filhas com o pai refere-se ao fato do mesmo não ter tido filhos homens. Segundo Amanda: “ele sempre quis ter um filho... E tudo mulher.”. Aline afirma que o pai sempre lhe tratou como homem, como o filho que não teve, delegando-lhe responsabilidades e autonomia que não foram repassadas para as outras filhas. Acredita que, devido a esse tratamento, pode “engrenar” na carreira profissional. No entanto, sobre este fato diz: “para mim foi bom. Hoje eu já melhorei, já acho bom”. Ou seja, percebe-se implicitamente na sua fala que ela já achou ruim os desejos do pai em tratá-la como filho, fato este que pode contribuir em sentimentos conflituosos em relação à figura paterna.

A vontade de ter tido filhos relaciona-se, no percurso semântico do trabalho, ao desejo do pai de que fosse um homem o seu sucessor. Segundo o fundador, como “não veio o filho homem” e como o genro não apresentou interesses pelo trabalho na empresa, pois já possui negócio próprio, também familiar, restou-lhe aceitar a idéia de uma mulher na sucessão. Esta passagem remete ao aspecto interdiscursivo das desigualdades na relação de gênero, no qual o pai, imbuído por uma cultura conservadora e tradicionalista, almejava que fosse um homem o seu sucessor, mesmo que este não fosse um filho. A desigualdade nas relações de gênero nas empresas familiares é ressaltado por Lima (1999), que afirma que os homens são mais desejados que as mulheres na sucessão do negócio, corroborando com um sistema cultural de primazia masculina. Grzybovski, Boscarin e Migott (2002) defendem que a gestão feminina nas empresas familiares vem despontando como fato em ascensão. Seus estudos confirmam

que habilidades relacionais, vinculadas historicamente ao papel da mulher no ambiente doméstico, estão sendo valorizadas no ambiente empresarial, descaracterizando a imagem do sexo frágil. No entanto, ainda afirmam que “apesar dos avanços ocorridos nas últimas décadas em relação às mulheres que ocupam cargos gerenciais nas empresas, o preconceito e a discriminação ainda são poderosas barreiras à presença feminina nos negócios” (GRZYBOVSKI; BOSCARIN; MIGOTT, 2002, p. 186).

Aline aborda também a relação do pai com seu casamento. Após o casamento da filha, começou a exigir mais dela no trabalho, enfatizando que sua prioridade devia ser a empresa e não o marido. No entanto, a entrevistada ressalta que este discurso do pai entrou em contradição com o discurso pregado antes da mesma se casar, discurso que defendia que “mulher nasceu foi pra acompanhar homem, (...) que a prioridade, a partir do momento que você casa, a prioridade é o marido”. Segundo ela, esse discurso tinha como finalidade o controle da sua mãe, no qual ele exige dedicação absoluta ao casamento. Dessa forma, o casamento de Aline é percebido pelo pai como perda de domínio sobre a filha, o que o faz mudar a idéia outrora defendida. O casamento é percebido pela filha como um forte gerador dos conflitos decisivos para seu afastamento da empresa. Ao se casar Aline quebra a relação primitiva do poder que acontece na relação do filho com a figura do pai (FREUD, 1975; ENRIQUEZ, 1990, 2007).

A história de Aline na organização familiar é marcada por relações de poder, muitas delas fruto de um relacionamento turbulento com o pai, que exibe conseqüências não apenas na vida empresarial, mas também na esfera familiar. Os conflitos vivenciados na trajetória profissional da empresa, imprimem a ela sentimentos negativos em relação à empresa familiar em geral.

(...) empresa familiar não é, não é coisa de Deus, não é. Só serve pra destruir. Na minha situação, só serviu pra destruir a nossa família, só, e pra impedir o crescimento da empresa. (...) a empresa familiar foi só frustração. Só frustração. Então, sociedade, empresa familiar, vou te dizer o seguinte: em resumo, ela não pode existir, devia ser terminantemente proibido porque acaba com a vida das pessoas e da empresa. [ALINE]

No entanto, apesar da percepção negativa em relação à empresa familiar, ela acena a possibilidade de voltar para a empresa – “porque se amanhã, se eu voltar para a empresa (...)”, e também demonstra sentimentos positivos em relação à empresa:

A empresa foi a menina dos meus olhos a vida toda. (...) Tudo meu foi pela empresa. Tudo meu foi focado para a empresa.(...)
Me sentia 100% realizada com a empresa. Amo. Amo aquele lugar. Se você perguntar pra mim se eu amo aquele lugar, eu ainda amo, mas no que diz respeito à empresa familiar foi só frustração. Só frustração. [ALINE]

Na realidade, o auto-expurgo de Aline da empresa familiar aparece mais como reflexo da relação conflituosa com o pai, fruto não só do ambiente de trabalho, mas de vivências turbulentas também no âmbito familiar. Seu auto-expurgo pode ser percebido por frustrações relativas ao conflito com a figura paterna (aspecto discursivo relevante em toda sua narrativa) e como forma de resistência frente ao autoritarismo da figura pai/gestor, e não por uma inabilidade à função (FARIA, 2007). Ou seja, seu afastamento relaciona-se a uma busca de um não-assujeitamento ao poder e controle do pai, e não à prática administrativa em si. Esta afirmação é corroborada nos lexemas escolhidos para expressar seus sentimentos em relação à empresa: realização e frustração.

É porque isso que eu to te dizendo, se for envolver administração, meu sentimento de quando eu lembro dela e só de frustração. Palavra que eu sintetizaria é frustração. Agora, a empresa, vou falar, pra mim ela é o lugar de maior prazer da minha vida, realização.(...) Tudo que eu penso na empresa, eu penso em realização. Eu estaria, profissionalmente, 100% feliz. Realização minha seria plena, mas questão da administração, frustração total. 100% frustração. (Choro). Então acho que você pode resumir nessas duas palavras: realização e frustração. [ALINE]

Já Adriana mantém-se vinculada à organização por questões afetivas familiares. A entrevistada demonstra constantemente a necessidade em dar continuidade ao que o pai outrora construiu, assumindo para si as idéias defendidas por ele, incorporando os ideais do fundador e da empresa, que irão unificar seu pensamento e seu comportamento de modo a controlá-los (FARIA, 2004). No entanto, tal idéia é resgatada como algo positivo, como possibilidade de crescimento profissional. Dessa forma, o assujeitamento de Adriana à empresa e aos ideais do pai são relacionadas à oportunidade vislumbrada por ela no negócio da família, que é tido como algo promissor, caracterizando também uma vinculação de caráter formal e objetivo, relacionada aos laços materiais, satisfações ideológicas e vantagens econômicas que também caracterizam formas de controle (FARIA; SCHMITT, 2007).

Eu peguei pronto, agora ele não. Cada tijolo que tem aqui tem uma história para contar. Então essa história dele, eu pego, eu guardo como se fosse minha, sabe. O sofrimento que ele teve, e as glórias, eu pego como se fosse minha... Não foi fácil, principalmente nesse caso a responsabilidade ela dobra, porque eu tenho que trabalhar e dar seguimento a tudo aquilo que ele construiu né. Já pensou meu pai hoje com a idade que ele tem, 64 anos, de repente ele vê o negócio dele todo no chão por falta de alguém para acompanhar. Então assim, eu abraço a causa dele, além de eu gostar, eu sei de tudo que ele passou, as histórias que ele conta. [ADRIANA]

Além disso, a incorporação dos ideais do pai por Adriana também pode estar relacionada ao projeto familiar comum. Ao dar continuidade à empresa da família, ela garante a continuidade de laços familiares, atribuindo união à família. “A empresa torna-se um importante símbolo da identidade familiar e a sua continuidade é um estímulo fundamental para a continuidade das relações familiares” (LIMA, 1999, p. 92). O trabalho na empresa possibilita a apropriação do “sonho do pai”, reproduzindo os seus desejos, perpetuando e dando continuidade aos legados da família, o que a mantém unida à figura paterna. A própria empresa atua como objeto de transmissão familiar (CARRETEIRO; FREIRE, 2006). Grzybovski, Boscarin e Migott (2002) afirmam que na gestão feminina de empresas familiares a mulher tende a conduzir a empresa como se fosse a sua família, como que para cumprir a missão familiar e por se considerar a base desta instituição. No entanto, ao assumir tal papel, ela pode ter seus desejos e/ou sonhos pessoais rejeitados em detrimento dos sonhos e desejos empresariais.

A rejeição de sonhos e/ou desejos pessoais em detrimento dos desejos empresariais é ainda mais evidente no caso de Amanda. O assujeitamento de Amanda à organização também mantém relações com questões familiares, fato reforçado na metáfora da empresa como uma família. Há que se destacar que a entrevistada mantém-se há 23 anos numa atividade profissional na qual a mesma não possui predileção. Apesar da possibilidade de uma vinculação econômica mencionada pela irmã, Amanda atribui sua permanência na empresa à necessidade de ter que trabalhar no negócio da família e à impossibilidade de se realizar em outras áreas profissionais devido ao controle dos pais. Seus desejos quanto a outras atividades profissionais são colocados em segundo plano em comparação ao negócio familiar, no qual a mesma afirma não ter como sair. Apesar da densidade do caso, no qual análises mais aprofundadas fogem ao escopo desse trabalho, a situação de subordinação que determina o

assujeitamento de Amanda pode ser identificada ao poder, controle e autoritarismo da figura paterna mencionado por ela na narração de sua história. Nesse caso a idéia de um sujeito adestrado, dócil, submisso, padronizado às normas, são evidentes. É digno de destaque o poder oriundo de relações familiares como algo determinante de sua vinculação à organização.

Eu digo o seguinte, porque hoje eu sou muito voltada pra área de artes, a minha praia é muito isso, eu gosto de mexer com decoração, mas eu não posso fugir daqui porque é uma coisa que é da família, não tem como sair. [AMANDA]

5. Reflexões Finais

A análise das histórias dos sujeitos aponta a influência da figura autoritária paterna como determinante da trama organizacional, que vem enredando a trajetória das sucessoras e da organização. A influência familiar pode ser percebida na entrada dos sujeitos na organização, onde os mesmos relacionam o ingresso a sentimentos de admiração pelos familiares que trabalham na empresa e por sua história, incorporando seus valores e comportamentos, tal qual preconizado no mito do herói-fundador (FARIA, 2004). Esta situação também remete ao trabalho na empresa, e à própria organização, como objeto de transmissão familiar, onde sua continuidade garante a permanência do legado da família e a manutenção de laços entre os familiares (CARRETEIRO; FREIRE, 2006; LIMA, A., 1999). De forma similar, a permanência e saída dos sujeitos também são marcadas pelas relações familiares. No primeiro caso, disposições afetivas, relacionadas ao amor e ao sentimento de família para com a organização são apontadas, remetendo às formas de controle e poder veladas por estes sentimentos (ENRIQUEZ 1990, 2007). A saída do sujeito da organização também é fortemente marcada pela dimensão familiar. Nesse caso, a relação conflituosa do trabalho na empresa é transferida para o âmbito familiar, e vice-versa, fazendo com que tal sujeito se auto-expurgue da organização (FARIA, 2007).

Neste estudo foi evidente a influência do tecido familiar, que aparentou estar indissociável da vida organizacional. Nesta perspectiva, os estudos organizacionais que se apóiam na abordagem psicanalítica tornam-se valiosos para o estudo do fenômeno em questão. As abordagens sobre o vínculo social preconizadas no trabalho (ENRIQUEZ, 1990, 2007; FREUD, 1974, 1976; FARIA, 2004; FARIA, 2007; FARIA; SCHMITT; PAGÉS, 1987) demonstram importantes aspectos subjetivos relacionados à vinculação, ou não, dos sujeitos com a empresa. A investigação acena que, para compreender as organizações familiares, é fundamental desprender-se apenas de análises pautadas na racionalidade positivista, voltando-se também para a compreensão da relação social.

A emergência das questões psíquicas observadas aponta que os vínculos familiares e as relações psicanalíticas desenvolvidas entre os atores envolvidos estão acima da racionalidade. As relações observadas na empresa em análise remontam a conflitos psicológicos que moldam as trajetórias dos sujeitos na organização. No caso em questão, a filha mais indicada à sucessão é expurgada da empresa; em contrapartida, a filha que declaradamente não gosta do trabalho, permanece, afirmando não ter como fugir. Tais fatos demonstram que a permanência/saída da empresa da família remonta a questões de afirmação de identidade, continuidade do laço familiar, dentre outros, que fogem por completo do que se espera da lógica empresarial. Dessa forma, reafirma-se a importância dessa discussão no âmbito dos estudos organizacionais.

Por fim, destaca-se que os dramas familiares estavam imbricados às histórias dos sujeitos na organização. O trabalho mostrou-se, muitas vezes, palco de repetições vinculadas a vivências passadas, fato nem sempre consciente aos sujeitos. Situações outrora vivenciadas foram re-significadas no presente, histórias foram repetidas para responder ao momento atual.

Nesse sentido, as histórias dos sujeitos na organização remetem a uma “fotografia de família”. Fotografia que permanece arraigada às situações de trabalho, determinando as trajetórias dos indivíduos na empresa e a trajetória da própria organização. Tal fotografia ora é camuflada pelos sujeitos, ora é escancarada em sua mais nítida expressão. Dessa forma, a vivência organizacional configura-se como reflexo dos mais profundos dramas experienciados no espaço familiar – é a fotografia de família estampada na organização.

Referências Bibliográficas

- BARROS, V. A., SILVA, L. R. A Pesquisa em História de Vida. In: GOULART, I. B.; SANTOS, A. A. L. **Psicologia organizacional e do trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- CARRETEIRO, T. C.; FREIRE, L. L. De mãe para filha: a transmissão familiar em questão. **Psicologia clínica**, Rio de Janeiro, vol. 18, n.1, p. 179-191, 2006.
- CARRIERI, A. P.; RODRIGUES, S. B. As transformações nas significações culturais em uma empresa de telecomunicações: de empresa pública a filial privada. In: XXV ENANPAD 2001, Campinas/SP. **Anais do XXV ENANPAD**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2001. v. 1. p. 1-11.
- CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006.
- DAHRENDORF, R. As funções dos conflitos sociais. **Documentação e atualização política**. Brasília, 10 de maio 1980 p. 29-36.
- DAVEL, E.; COLBARI, A. Organizações familiares: desafios, provocações e contribuições para a pesquisa organizacional. In: XXVII ENANPAD, 2003, Atibaia/SP. **Anais do XXVII ENANPAD**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2003. v. 1. p. 1-15.
- ENRIQUEZ, E. **Da horda ao estado: psicanálise do vínculo social**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1990.
- ENRIQUEZ, E. **As figuras do poder**. São Paulo: Via Lettera Editora e Livraria, 2007.
- FARIA, J. H. de. **Economia política do poder**. Curitiba: Juruá, 2004. 192 p. v. 3
- FARIA, J. H. de; SCHMITT, E. C. Indivíduo, vínculo e subjetividade. In: FARIA, J. H. de (org) **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007.
- FARIA, J. H. de. **Organizações familiares**. [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por: <ftlopes@cepead.face.ufmg.br> em 25 out. 2007.
- FIORIN, J. L. **Linguagem e ideologia**. São Paulo: Editora Ática. 2005.
- FREITAS, M. E. A questão do imaginário e a fronteira entre a cultura organizacional e a psicanálise. In: MOTTA, F. C. P.; FREITAS, M. E. (orgs). **Vida psíquica e organização**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.
- FREUD, S. **Totem e tabu e outros trabalhos**. Rio de Janeiro: Imago, 1974 (Obras psicológicas completas de Sigmund Freud, v.13).
- FREUD, S. **Conferências introdutórias sobre psicanálise** (Parte III). Rio de Janeiro: Imago, 1976. (Obras psicológicas completas de Sigmund Freud, v.16).
- GAULEJAC, V. **História de vida**. Psicoanálisis y Sociologia Clínica. México, Universidad Autónoma de Querétaro, 2005.
- GRZYBOVSKI, D.; BOSCARIN, R.; MIGOTT, A. M. B. Estilos femininos de gestão em empresas familiares gaúchas. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.6, n.2, p. 185-207, maio/ago, 2002.
- HISTOIRES de vie et choix théoriques. In: **Les Cahiers du Laboratoire de Changement Social**, nº 1 – jun/1996. Université de Paris 7. Traduzido por Vanessa Andrade Barros. Paris, 1996.
- LIMA, A. P. Sócios e parentes: valores familiares e interesses econômicos nas grandes empresas familiares portuguesas. **Etnográfica**, Lisboa, v. III (1), p. 87-112, 1999.

- MACEDO, K. B. Cultura, poder e decisão na organização familiar brasileira. **RAE-eletrônica**. São Paulo: Eaesp/FGV, v.1, n.1, p. 1-12, 2002. Disponível em <<http://www.rae.com.br>>. Acesso em 20 out. 2005.
- MARRE, J. L. História de Vida e Método Biográfico. **Cadernos de Sociologia**, Porto Alegre, v.3, nº 3, p. 89-141, jan/jul 1991.
- PAES DE PAULA, A. P. *Eros* e narcisismo nas organizações. **RAE-eletrônica**. São Paulo: Eaesp/FGV, v.2, n.2, p. 1-12, jul-dez/2003. Disponível em <<http://www.rae.com.br>>. Acesso em 12 fev. 2008.
- PAGÉS, M.; et al. **O Poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.
- VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

ⁱ No complexo de Édipo o menino apresenta desejo sexual pela mãe, e tem no pai um rival. Caracteriza-se por sentimentos contraditórios de amor e hostilidade; a criança também ama a figura do pai que hostiliza. Já a menina é hostil à mãe porque ela possui o pai, ao mesmo tempo quer se parecer com ela para competir e tem medo de perder o amor da mãe que é acolhedor. (Freud, 1976)

ⁱⁱ Segundo Faria (2007) o assujeitamento é uma forma de tornar o sujeito subjugado (submetido, subordinado, conformado) a algo, constituindo-se de parte da subjetividade desses sujeitos.

ⁱⁱⁱ Nomes fictícios foram utilizados para todos os entrevistados.