

Controle Social no trabalho e novas perspectivas de análise organizacional.

Autoria: Kátia Regina Hopfer, José Henrique de Faria

Resumo

O presente artigo procura mostrar as contradições e conflitos inerentes nas relações de trabalho submetidos à lógica do sistema capitalista de produção por meio do controle social no trabalho. Este controle foi analisado a partir de quatro instâncias organizacionais (mítica, social-histórica, organizacional e grupal) de base psicossociológica, com o intuito de ampliar uma matriz teórico-metodológica utilizada nos estudos organizacionais na linha de pesquisa Economia Política do Poder. Na presente pesquisa foi possível identificar dissonâncias entre o ambiente prescrito e o real, bem como o exercício do controle social por resultados por meio do estímulo à competição interna, à individualidade e a busca da identificação individual ao sucesso organizacional. Estes mecanismos de controle correspondem a valores intrínsecos do sistema capitalista de produção enquanto estratégica de gestão empresarial.

1. Introdução

O controle social é o elemento central da gestão organizacional (FARIA, 2002b), sendo exercido sobre os indivíduos e grupos internos de trabalho de uma determinada empresa como fundamento na busca da sua competitividade. O ambiente globalizado tem exigido das empresas agilidade e flexibilidade nas ações gerenciais com reflexos no plano psicológico dos indivíduos. Embora o controle seja fundamental para o desenvolvimento dos processos produtivos, esta função administrativa desencadeia mecanismos objetivos e subjetivos de exploração no ambiente laboral.

Este estudo¹ tem como objetivo identificar as formas de controle social que se articulam no modo capitalista de produção tendo como foco a busca do sucesso econômico empresarial. Para tal finalidade, buscar-se-á compreender os mecanismos de controle, a forma como são exercidos no ambiente de trabalho, a dinâmica das relações de poder nas dimensões individuais e grupais, de maneira que se possa, ao final, falar do exercício do controle social nos processos e nas relações humanas e de trabalho.

A problemática do controle sobre as relações de trabalho compreendidas no âmbito das relações de poder tem sido tema recorrente nas pesquisas organizacionais, no intuito de aumentar a compreensão desse universo social-profissional em que os indivíduos se encontram inseridos. No nível organizacional, percebe-se uma tendência ao aumento do controle indireto e sutil sobre o trabalho com o advento das inovações tecnológicas dos processos empresariais. Sendo preciso estar em constante mudança para que os resultados econômicos sejam alcançados, de que maneira as organizações gerenciam o processo de trabalho de forma a manter o indivíduo comprometido com estes resultados? Quais os impactos dos processos de controle sobre a relação do indivíduo com o seu trabalho? Quais os conflitos surgidos pela ruptura do vínculo social? De que maneiras o controle se manifesta aparente e oculto frente às manifestações do corpo social da organização? Estas questões buscam definir a problemática do controle social no ambiente psicossociológico e suas manifestações na organização.

2. O controle social nas relações de trabalho

Para Marx (1985, 1988, 1998), o ser humano se apropria dos recursos da natureza e o transforma de acordo com as suas necessidades de subsistência. O homem tem a capacidade de projetar as suas operações (o que deseja fazer) e ordenar o trabalho em diversas atividades

e com diversas pessoas, construindo uma consciência clara da sua capacidade de execução. Nesse sentido, a diferença entre o homem e os outros seres vivos é a sua capacidade de construir o resultado no seu imaginário, antes de executar a transformação do objeto. Dessa forma, o trabalho é concebido pelo sujeito antes da sua concretização no real. Por ter essa habilidade, as tarefas de concepção e execução do trabalho, que deveriam ser realizadas pelos indivíduos coletivamente, não apenas são feitas por indivíduos diferentes como por indivíduos que ocupam diferentes lugares no processo de trabalho. Assim, o indivíduo poderá ser senhor do trabalho de outros bem como do seu próprio (MARX, 1988; BRAVERMAN, 1987). Esta é a base do sistema capitalista de produção, em que o trabalho humano é o resultado do conjunto das relações e comportamentos sociais.

De acordo com Castells (2000), as novas tecnologias exigem novas qualificações e ocupações técnicas a partir das necessidades do processo produtivo como, por exemplo, as novas tecnologias da informação na década de 90, com a difusão dos computadores em rede que revolucionaram o processamento, armazenamento e a forma de acesso à informação. O trabalhador inserido nesse ambiente de mudanças recebe uma “mensagem” enviada pelo sistema do capital, no sentido de procurar uma “atualização profissional” para não ser excluído do processo de trabalho.

As relações sociais capital–trabalho ou capitalista–trabalhador se modificam, pois as necessidades de expansão do capital se tornam mais importantes do que as necessidades e os desejos individuais. Quanto mais fragmentado o processo de trabalho, menor valor terão as atividades originadas por ele: esse é o “segredo” da organização do trabalho. Quanto maior a divisão de tarefas em trabalhos simples, maior a submissão do indivíduo ao sistema capitalista de produção.

Essa divisão de tarefas pode ser percebida no movimento da gerência científica iniciada por Taylor no século XIX, o que, para Braverman (1987), culminou com a aplicação de métodos científicos sobre o controle do trabalho nas empresas industriais. Movida pelo objetivo de resolver os conflitos e as contradições nas relações de trabalho, a gerência como é conceituada atualmente, busca controlar a força de trabalho sem procurar descobrir e confrontar as causas das contradições, aceitando as diferenças como “naturais”.

Na ótica de Faria (1987), a dinâmica social do capitalismo implica uma ação coercitiva da gerência sobre o indivíduo, na medida em que este precisa se adaptar ao tempo de produção, à cadeia de montagem, à fragmentação das tarefas e à subordinação à hierarquia patronal. Tal ação indica que o controle não é um mecanismo da administração ou da gestão capitalista, mas um mecanismo de poder.

Elton Mayo e outros já se interessam, no início do século XX, pelos estudos dos indivíduos nas organizações, relativamente aos ajustamentos decorrentes de contínuas mudanças contínuas nos processos produtivos, bem como a imposição ao trabalhador sobre a forma como ele deve executar o trabalho (MAYO, 1960). Com a divisão do trabalho, o indivíduo passou a executar tarefas repetitivas, gradualmente substituídas pelas novas tecnologias. O saber que o trabalhador detém sobre todo o processo produtivo é continuamente expropriado pela máquina. Braverman (1987) afirmou que a revolução tecnológica marcada pela automação de máquinas e equipamentos, com conseqüente desenvolvimento da tecnologia de informação pela utilização em massa do computador, transformaria os homens em robôs de segunda ordem.

Em sentido contrário, Castells (2000) acredita que as organizações não utilizam a plena capacidade produtiva das novas tecnologias, e que a difusão da tecnologia informacional nas fábricas e escritórios exige trabalhadores instruídos e autônomos, com plenos conhecimentos do processo produtivo.

Na mesma linha de Castells, Harnecker (2000) afirma que o sistema capitalista, a partir dos anos 70, apresenta um novo paradigma tecno-econômico, baseado na revolução

tecnológica, envolvendo desde áreas como a informática e telecomunicações até a utilização dos novos modelos gerenciais japoneses, como o toyotismo, caracterizado pelo sistema *just in time*, *kan-ban*, qualidade total e outros. Essas alterações visam modificar o processo produtivo, inserindo técnicas de adaptabilidade e flexibilidade de processos, com conseqüente transformação de estruturas organizacionais, que antes se apresentavam hierarquizadas e verticalizadas, para estruturas flexíveis e descentralizadas, com grande autonomia. O desenvolvimento da autonomia sugerida por Castells e Harnecker induz ao questionamento quanto à estratégia da organização em conceder porções de poder advindas dessa autonomia e sua conseqüência nas relações sociais de produção.

O sistema fordista veio ao encontro das necessidades de reprodução de um sistema de controle, constituindo-se num forte instrumento macrosocial, servindo de guia às mudanças tecnológicas e organizacionais, por meio do monopólio de mercado, da negociação coletiva entre as classes sociais e a manutenção do equilíbrio entre a produção e o consumo de massa.

Com a internacionalização do capital, as organizações buscam alcançar os níveis internacionais de produtividade e competência por meio de inovações tecnológicas e mudanças nas relações e processos de trabalho. No ambiente organizacional, as experiências sociais e políticas tomam forma sob o aumento do desemprego estrutural, ganhos salariais modestos em setores específicos, desqualificação do trabalhador e a diminuição do poder sindical (BERBEROGLU, 2002).

A partir dessas considerações é possível sugerir que se apresenta um novo sistema pós-fordista como um processo de trabalho adaptado às novas exigências de acumulação do capital, sendo flexível e integrado a um novo modelo de relações entre produção e consumo. Um sistema atualizado e comprometido com a busca da livre competição no mercado entre as organizações e a desregulamentação do Estado como um todo. As organizações perceberam que precisam aprimorar as suas formas de controle nas relações de trabalho para garantir uma competitividade internacional (AMIN, 1994).

As formas de controle têm acompanhado o desenvolvimento tecnológico de diversas maneiras. Desde a criação da organização científica do trabalho - OCT, as organizações têm procurado exercer a sua dominação por meio da propriedade dos meios de produção, para poder se apropriar da maior margem possível dos seus custos. O controle sobre o processo de trabalho tem aumentado com as inovações tecnológicas na área de microeletrônica, principalmente por incrementar o domínio físico e mental sobre o trabalho como um todo (DEJOURS, 1999). A insatisfação no trabalho pode remeter a novos aspectos sociais que precisam de perspectivas não lineares de análise dos fenômenos organizacionais. É necessário buscar uma melhor compreensão da dinâmica social, das relações de poder que atravessam as relações sociais e que culminam no que se pensa que as organizações são e qual seu objetivo maior. Uma possível perda do controle para a organização capitalista seria fatal à sua sobrevivência. Nesse sentido, ela precisa reinventar periodicamente os seus sistemas de trabalho para sustentar a dominação nas relações de produção, por meio da desqualificação e requalificação do trabalhador (FARIA, 2001). Estudos na linha da psicossociologia demonstram as maneiras pelas quais as organizações estão ampliando suas formas de controle social. Citam-se os estudos do domínio e controle sobre o corpo (FOUCAULT, 2000), da manipulação do vínculo social (FREUD, 1997; ENRIQUEZ, 1974), do desenvolvimento da afetividade no trabalho (CODÓ et alii, 1998); da banalização da injustiça social (DEJOURS, 1999), do desenvolvimento do individualismo e da opressão (CHANLAT, 1992), da carga psíquica no trabalho (DEJOURS, 1999), da corrosão do caráter (SENNET, 1999) e outros.

Essa subjetividade no trabalho exige uma abordagem teórico-metodológica de base psicossociológica fundamentada em uma teoria analítica que não se contenta apenas com as aparências dos fenômenos, visto que procura compreender “o que não é visto ou percebido, o que não se pode nomear e que, de alguma forma, tende a aparecer” (MOTTA, 2000:81). Para

Enriquez (1999) o perfil que o social oferece ao indivíduo é um mundo *fetichizado*, submetido a um Estado que tende a se tornar cada vez mais tentacular e a encobrir a sociedade civil, apesar dos esforços que estas fazem para conservar suas margens de autonomia, sendo o indivíduo continuamente submetido ao poder na vida econômica e na vida política.

Tal abordagem remete a um questionamento sobre quais aspectos sociais, políticos, culturais (MOTTA, 1986; MEZAN, 1985), ideológicos (ALTHUSSER, 1999), imaginários (CASTORIADIS, 1982) e simbólicos (ENRIQUEZ, 1997) revestem o controle exercido pela organização do trabalho. Trata-se de analisar os princípios gerais que regem todo o funcionamento das organizações, no sentido de levantar questões sobre os indivíduos e grupos em relação ao reconhecimento de si e para si e do outro (de seus papéis e da sua identidade no plano social), o seu lugar na hierarquia, a estrutura das relações sociais e a vivências das relações violentas e amorosas.

3. O controle social por resultados: a prática da dominação a serviço do sucesso econômico

Motta (2000) salienta que as organizações podem ser mais bem compreendidas por meio da análise dos processos sociais entre os quais estão as formas de controle social. O controle é um conjunto de ações que visa fiscalizar as atividades das pessoas e empresas para que não se desviem das normas preestabelecidas. O controle social é um conjunto de regras que codificam o campo de atividade de cada indivíduo, bem como seu campo de relações sociais internas (estrutura hierárquica) e externas (clientes, fornecedores e governo) à organização (PAGÈS et alii, 1993). É também uma estratégia de gestão organizacional que busca novas formas de expansão do capital envolvendo aspectos manifestos e ocultos no âmbito das relações de trabalho e das relações de poder (FARIA, 2002b). Enriquez (1999) distinguiu sete formas de controle social cuja utilização, coletiva ou individual, tende a garantir a manutenção do sistema vigente na organização.

O foco deste estudo será o controle social por resultados que busca superar as metas e objetivos organizacionais por meio da competição econômica. Sob esse enfoque, a organização precisa ser melhor do que seus concorrentes para alcançar o sucesso e manter a competitividade. A ideologia da materialidade da sociedade capitalista pode ser observada nesta forma de controle, pois demonstra o desejo das organizações de serem reconhecidas e valorizadas pelo ambiente no qual estão inseridas, independente dos ideais de origem.

As organizações têm o seu foco na livre competição e na idéia de que "os melhores" vencerão, e aplicam esses conceitos no seu ambiente interno (ENRIQUEZ, 1992), incentivando a busca pelo sucesso nas unidades, entre grupos ou indivíduos. O clima de competição interna cria processos conscientes e inconscientes, que mantém os indivíduos presos à idéia de sucesso, podendo transformar a organização numa prisão psíquica (MORGAN, 1996). Por meio desses processos, a organização administra as relações de poder com seus grupos internos, pois incentiva o reconhecimento pela aparência e não pela essência, possibilitando a construção de uma realidade aparente, cheia de ilusões, que os indivíduos assumem como verdade. Nesse sentido, Morgan afirma que "enquanto [as empresas] criam um modo de enxergar e sugerem uma forma de agir, tendem também a gerar maneiras de não ver e de eliminar a possibilidade de ações associadas a visões alternativas da realidade" (MORGAN, 1996:208). Dessa forma percebe-se a vida como um grande espetáculo (DEBORG, 1997) no qual o prazer é prometido, mas jamais realizado.

4. Perspectivas psicossociológicas na análise organizacional

Os estudos organizacionais identificam muitas maneiras pelas quais se pode analisar uma organização. Berger e Luckmann (1998) definem o mundo segundo múltiplas realidades, dentre as quais ocupa posição destacada a vida cotidiana, percebida pelo observador como ordenada e objetivada, associada a um forte sentimento de intersubjetividade. Para Weber (1991), os fenômenos sociais, como as organizações, são constituídos a partir de significados comuns e subjetivamente compartilhados, quer seja em estruturas burocráticas de dominação ou nas instituições públicas pertencentes ao Estado moderno. Por outro lado, Enriquez (1992) sugere que a representação que uma organização faz de si mesma, por meio de significantes e significados, pode não ser o que ela pensa que é. Assim sendo, a psicossociologia nos remete ao escuro, ao inominável, ao inconsciente organizacional. Da mesma forma, alguns fundamentos da psicossociologia foram aplicados na análise organizacional nos estudos de Codo, Dejours, Enriquez, Foucault, Motta, Faria e outros. Contudo, a perspectiva sobre as categorias manifestas e ocultas na organização mereceram um estudo mais minucioso como o realizado por Enriquez (1992). Para verificar essas perspectivas e suas manifestações no ambiente organizacional, Enriquez (1997) propõe um corte analítico definindo sete instâncias de análise organizacional. Esse método de análise e intervenção apresentada por ele foi utilizado nesta pesquisa na qual foram escolhidas quatro instâncias, com a finalidade de aplicar uma abordagem teórico-metodológica para analisar as formas de controle nas organizações.

As instâncias de análise são níveis que procuram apreender a realidade organizacional por meio da análise de seus sistemas cultural, simbólico e imaginário, com seus paradoxos e contradições (ENRIQUEZ, 1997; FARIA, 2002b). Podem ser compreendidos como um conjunto de categorias de análise que se originam em fenômenos manifestos ou ocultos, em nível consciente ou inconsciente, que atuam com uma força e intensidade próprias, e cujos efeitos sobre as condutas individuais e coletivas persistem, ainda que as causas tenham desaparecido, obedecendo a uma lógica própria. (FREUD, 1997; ENRIQUEZ, 1997). Para Enriquez (1997), trata-se de distinguir os princípios gerais que norteiam o funcionamento das organizações. Para a realização desses estudos, Enriquez (1997) propõe as seguintes instâncias de análise: mítica, social-histórica, institucional, organizacional, grupal, individual e pulsional. Destas, as seguintes instâncias foram utilizadas neste estudo:

- a.) **instância mítica:** analisa as formas pelas quais o mito é utilizado pela organização. O mito serve para tentar convencer os trabalhadores de que “somos a melhor empresa para ele”. Utilizando-se do mito original, a empresa enfatiza o seu passado. Desse modo, o mito se refere à origem das coisas, de um evento, de uma comunidade ou uma organização. Essa origem é que define a estrutura da coisa criada, legitimando regras para a sua continuidade. Trata-se de concretizar a união de um povo em torno de uma missão salvadora que deve facilitar tanto a regeneração dos seres quanto a nova germinação do território. “Só um mito partilhado pode ter tal função de união” (ENRIQUEZ, 1999:277). Uma organização é criada na busca da realização de um sonho, um objetivo maior, isto é, o mito original. Esse mito é formalizado por meio de um discurso que justifica as ações e decisões tomadas pela organização para garantir o cumprimento da missão original definida na sua criação. O mito visa unir os indivíduos ou grupos em torno de um discurso comum provocando uma identificação com a organização, uma relação afetiva com os outros membros do grupo, formando um vínculo social baseado nos sentimentos de afeto, consideração e amor. Do mesmo modo que uma criança se submete à autoridade paterna, os indivíduos se submetem à autoridade do outro [da organização] que se utiliza dessa prática, criando uma dependência institucionalizada. Assim, a organização suga toda a energia do indivíduo

que se dedica totalmente ao trabalho sofrendo um aumento da carga psíquica (DEJOURS et alii, 1994), pois precisará reafirmar constantemente a sua submissão ao mito;

- b.) **instância social-histórica:** analisa de que forma a organização garante o cumprimento desta missão. Portanto, sabendo o que quer ser e onde quer chegar, a organização define uma ideologia que indica o modo de acontecer no tempo e no espaço, criando a forma de ser da organização (ENRIQUEZ, 1994, 1997; SCHIRATO, 2000). A ideologia serve para consolidar a dependência ao mito original. É um sistema que oferece diversas interpretações de mundo. Assim constrói uma realidade de acordo com as necessidades da organização. O indivíduo deixa de buscar a verdade temporariamente, pois a organização oferece uma a ele. Como o mito, a ideologia fala ao afetivo, ao consciente e inconsciente, pois realiza o desejo do indivíduo de ser guiado, reconhecido e amado. Faz de cada trabalhador um filho, um ser com prestígio, alimentando o imaginário e o simbólico, pois cada um se sentirá tão competente, importante e famoso como o seu senhor [a organização]. Portanto, a ideologia permite racionalizar os desejos mais secretos dos indivíduos, que é o de ser amado, aceito e reconhecido pelo outro. Com isso, a ideologia quer esconder os conflitos e ocultar as relações de dominação demonstrando na aparência uma certa homogeneidade do grupo. Mostra e mascara a realidade ao mesmo tempo, ou seja, oferece uma forma às práticas sociais existentes. A organização define como quer construir o seu desenvolvimento produzindo ideologias para mostrar a realidade das relações sociais, mascarando as relações de poder, pois dessa forma manterá a sua supremacia, dominação e controle social. A ideologia é a guardiã da ordem sempre pronta para as lutas sociais presentes nas relações de trabalho;
- c.) **instância organizacional:** analisa o nível das estruturas, da divisão do trabalho, dos sistemas de autoridade e das relações de poder. É o lugar das práticas sociais, das lutas e das estratégias. Nesse aspecto, a organização é mais do que a tecnologia que possui em máquinas e equipamentos, em processos e métodos de trabalho, também se apresenta como o lugar da realização dos desejos e projetos individuais e grupais, da realização das condições de trabalho. Para Enriquez (1997) as estruturas organizacionais têm por objetivo lutar contra seis angústias fundamentais:
- i. Medo do informe: a estrutura procurará se defender da turbulência da vida, do espontâneo, do imprevisto, isto é, do informe. Refere-se ao caos desorganizador que estava na origem da organização e que tende a retornar periodicamente;
 - ii. Medo das pulsões: a organização lutará contra a pulsão de morte que poderia abalar a sua estrutura. Para isso, ela limitará a competição interna dividindo o poder e as funções. A pulsão de vida só é permitida se auxiliar na coesão do grupo e for voltada para o trabalho produtivo;
 - iii. Medo do desconhecido: o incerto sempre gera receios. A organização utilizará instrumentos de análise para tomar decisões que diminuam as incertezas;
 - iv. Medo dos outros: a organização estimula a coesão grupal, porém incentiva a individualização e a competição para não correr o risco de uma ameaça de diversos indivíduos sobre sua estrutura de dominação;
 - v. Medo da livre expressão: a palavra livre é vista como ameaça. Portanto, é permitida a livre expressão por meio da palavra vigiada;
 - vi. Medo do pensamento: o ato de pensar, o livre pensamento que pode levar a uma tomada de consciência ou a um julgamento são desestimulados, pois poderiam levar a um questionamento do sistema utilizado. Nessa acepção

há pouco espaço para a criatividade. A organização tem por objetivo funcionar de acordo com um modelo previamente determinado se tornando o lugar da pulsão de morte representada pela compulsão a repetição e não um processo vivo;

- d. **instância grupal** estuda os grupos dentro da organização. Para Enriquez (1997), é preciso estudar tanto os grupos formais, criados através da administração por equipes, com funções pré-determinadas e atividades controladas, como os grupos informais, que advêm de uma associação espontânea entre os seus membros. Os indivíduos se reúnem em grupos para tentar resolver problemas comuns dentro da organização do trabalho. Ali, eles discutem, divergem e lutam contra as agressões do trabalho. Castoriadis (1982) afirma que o grupo é o lugar onde os indivíduos expressam os sentimentos de solidariedade em prol do objetivo comum, da luta e resistência operária contra a direção da empresa. A cada dia a organização impõe normas e regras que tentam transformar o indivíduo num trabalhador mais produtivo e submisso. Diariamente o trabalhador reage às formas de dominação e controle da organização, procurando tomar consciência da situação e desenvolvendo a vontade de mudar a realidade que se apresenta. Assim, Enriquez (1997) afirma que o grupo é sempre portador de um projeto comum que define a sua ação, seus objetivos e seu sistema de valores. Com essa unidade, os grupos poderão transformar as suas idéias em ação. Tendo um objetivo, o grupo se apóia num imaginário social comum discutido por Castoriadis, isto é, uma representação coletiva do ideal do ego daquilo que ele quer ser. Esse sistema de valores representa o tipo de organização que o grupo gostaria que existisse. Um grupo tem uma causa comum a defender que procura ir contra os valores e a ordem instituída. Transgredir é questionar as instituições e as condutas em vigor; é utilizar a criatividade para propor novas idéias. A organização do trabalho luta contra a formação de grupos que no seu interior não tenha o interesse da própria organização. Para tanto, procura reduzir o grupo de trabalho a uma simples formação de equipes, com tarefas bem definidas, com funções rígidas e bastante automatizadas. Isso impede o desenvolvimento das relações humanas e de trabalho e o aparecimento de situações novas e criativas que poderiam auxiliar no crescimento da própria organização.

5. Procedimentos metodológicos

Esta pesquisa procurou estabelecer um estudo descritivo elaborando um retrato complexo e dinâmico da forma de controle por resultados presente em uma organização do setor automotivo de alto composto tecnológico denominada empresa Alfa. Para abarcar este desafio, optou-se pela metodologia de estudo de caso utilizando-se diferentes mecanismos de coleta, como questionário estruturado, entrevistas semi-estruturadas e não-estruturadas, observação não-participante e consulta a documentos e arquivos da empresa. A perspectiva de estudo foi a longitudinal uma vez que se pretendia analisar as categorias descritas num determinado período. O aspecto histórico da organização é importante e foi levado em conta para o estudo das categorias analíticas, mas não foi necessário determinar nenhum recorte histórico específico pelo enfoque psicossociológico do estudo. O nível de análise é o organizacional e a unidade de análise foi constituída pelos grupos hierárquicos da empresa. Optou-se por realizar um cruzamento amplo de técnicas qualitativas e quantitativas para a coleta e análise dos dados, com o que foi possível construir um quadro referencial explicativo mais completo. Para apreender tal realidade por meio do controle exercido pela empresa Alfa foram construídos indicadores qualitativos que serviram como base na análise desenvolvida neste estudo e apresentada no quadro abaixo:

Quadro 1: Controle Social por resultados e níveis de análise nas organizações

	MÍTICO	SOCIAL HISTORICO	ORGANIZACIONAL	GRUPAL
Níveis de Análise / Formas de Controle por Resultados	Uma idéia na qual todos acreditam e que justificam as ações e decisões da empresa. Objetivo em comum	Ideologia.O indivíduo se sente guiado, reconhecido e amado. Homogeneizar as relações. Esconder os conflitos e ocultar as relações de dominação	As estruturas se defendem da desorganização e limitação da competição interna. Diminuição das incertezas, palavra é vigiada, o livre pensamento é desestimulado.	Não há estímulo para formação de grupos informais e espontâneos.
Ideologia da competição econômica.	Organização portadora do ideal do ego. (o sucesso da organização é o sucesso do empregado)	Competência como valor amoroso. Competição como prática humana.	Competição interna limitada. Competição interna dentro das regras.	Incentivo à competição entre os grupos formais.
Sucesso entre indivíduos ou grupos.	Competitividade interna	Ideologia do sucesso. Harmonia e sucesso	x	Sucesso atrelado à estrutura formal.
Relações de poder manipuladas entre os grupos internos.	Grupos buscam afirmar-se. (Afirmação de si)	Identificação e vínculo aos grupos. Organização como esconderijo dos conflitos.	Desorganização favorecendo a manipulação. Manipulação pela palavra vigiada.	x
Reconhecimento pela aparência e não pela essência.	Valorização da imagem do grupo e da organização.	Ideologia do belo (estética). Valorização das relações harmônicas	Aparente incentivo à criatividade.	x
Ilusões construídas aceitas como verdadeiras.	Crença no discurso como portador da verdade.	Ilusão da troca afetiva entre organização e indivíduo. Ilusão da integração.	Ilusão pela criatividade vigiada.	x

Fonte: Elaborado por Faria e Hopfer (2002) a partir da proposta de Faria (2002b).

A organização estudada foi escolhida intencionalmente, pelo seu nível de automação industrial e pelo fato de ser uma empresa em fase de desenvolvimento e implantação de políticas e controles internos. A população é composta por todos os indivíduos que trabalham na organização independente do vínculo empregatício e origem cultural, perfazendo um total de 348 pessoas. Para a composição da amostra não-propabilística, realizou-se uma pré-seleção a partir da disponibilidade dos participantes indicados pelo setor de Recursos Humanos para as entrevistas. Quanto ao questionário, a seleção dos participantes deu-se de forma aleatória, porém estratificada, de forma a garantir uma composição proporcional entre os seis níveis hierárquicos da empresa. Após a coleta dos dados, os seis níveis foram coligidos em três, dada a similaridade de respostas encontrada nos níveis agrupados, ficando estratificados conforme a definição clássica, da seguinte forma: nível estratégico, tático e operacional.

6. A prática da dominação por meio do mito e da ideologia

As empresas buscam a sobrevivência na conquista de novos mercados, procurando desenvolver uma estrutura interna pró-ativa e criativa para fazer frente aos novos desafios e, se possível, superar ou até eliminar seus concorrentes. Para atingir esses objetivos ela precisa de pessoas que tenham comprometimento com o sucesso, isto é, com a idéia de vencer alguém

ou alguma empresa, de ultrapassar os limites e fazer o que for necessário para atingir os objetivos definidos e de buscar a vitória dentro de um mercado competitivo e globalizado.

Para Enriquez (2000), a busca pelo sucesso implica a existência e aceitação de um ambiente de competição entre empresas e entre sujeitos envolvidos no processo organizacional. A pesquisa mostrou que os funcionários aceitam a existência de competição entre os membros da empresa considerando o fato como normal no ambiente de trabalho. Este resultado quanto ao fato de ser “normal” pôde ser confirmado por meio da declaração de um dos entrevistados, que afirmou: “Acho que o relacionamento é bom, é profissional. Não é um problema conviver com as pessoas aqui na empresa. Acho que é profissional, mas acaba sendo pessoal com algumas exceções”(E07).

Tabela 1 - Formas de Controle por Resultados		EM %	
Questões:		Concordância	Discordância
1. Na empresa é normal a existência de uma competição interna entre as pessoas.		76,5	
2. Na empresa você observa que os departamentos ou áreas competem entre si.		69,4	
3. Você verifica que as pessoas acreditam que o seu sucesso está relacionado com o sucesso da empresa.		71,7	
4. A imagem que a empresa projeta na sociedade é valorizada pelos seus funcionários.		80	
5. Você observa que as pessoas acreditam nos discursos feitos pelos dirigentes da empresa.		47,1	
6. A empresa valoriza as pessoas que são competentes.		55,3	
7. A competição interna é permitida dentro das regras da empresa.		57,7	
8. A desorganização no trabalho ajuda as pessoas a fazer o que querem.		51,8	
9. É preciso ter cuidado com o que se fala dentro da empresa.		84,3	

Da mesma forma, existe a percepção da existência de uma competição entre as áreas ou departamentos, porém o nível tático não percebe dessa forma, já que 67,5% discordaram da afirmativa. Para esse nível, as questões são individuais e não departamentais.

A diferença de opiniões entre os níveis fica clara na afirmação de um entrevistado do nível estratégico, quando afirma que “nós temos problemas de disputa de poder na empresa”(E06). Em contrapartida, um entrevistado do nível tático declarou que as disputas são individuais e não coletivas, principalmente depois que um grupo de colaboradores não conquistou suas reivindicações. Como a empresa possibilita promoções internas e trocas de funções entre seus funcionários, o alvo da competição acaba sendo o individual, pois hoje o sujeito pode estar alocado ao departamento X e amanhã ser alocado para o Y. Interessante verificar que, no nível operacional, são muitas as opções de mudança de função dentro de um único departamento, antes do empregado ser transferido para outro, explicando assim, o fato de que esse nível compete individualmente e como um grupo, já que estão alocados em linhas de produção contínuas dentro do Sistema Toyota. Essa particularidade é negada quando a percepção se dá nos níveis mais elevados da organização Alfa.

A busca pelo sucesso da empresa no mundo corporativo vem ao encontro do sonho de sucesso dos seus funcionários. A instância mítica se refere aos desejos e sonhos em comum que dão suporte à criação de um grupo organizacional que apresenta uma coerência em seus pensamentos e comportamentos, gerando a ação desejada pela organização. Isso se verificou na empresa analisada em que aparece a identificação dos desejos dos funcionários com os da empresa. Tal identificação é ratificada pela declaração de um entrevistado: “Eu espero que a empresa cresça e se consolide no mercado. A minha missão é ajudar a empresa para que eu cresça também”(E04). Note-se que o colaborador espera uma projeção sua no mercado globalizado, da mesma forma como acontece com a empresa. Assim, o modo como ela mostra

ser a sua existência enquanto organização é o modo como ele espera um reconhecimento como um ser laboral dessa organização. Os dados apontam como é importante para os funcionários a imagem externa da empresa, o que ela parece ser para os outros, pois ele se identifica e se apóia nessa imagem.

Verificou-se nesta pesquisa que a imagem projetada pela organização e percebida pelos funcionários foi um fator determinante para a sua entrada na empresa. Houve motivação inicial, pelos funcionários, de fazer parte de algo diferente, moderno e dinâmico nas suas relações sociais. Essa motivação foi caracterizada pela diversidade cultural apresentada pela Alfa. Esse comportamento é corroborado nas afirmações de dois entrevistados, transcritas a seguir: “Eu queria trabalhar numa empresa que tinha gente do mundo inteiro, que tinha possibilidades de crescimento, que tinha um intercâmbio cultural enorme, uma imagem maravilhosa. Nossa, eu pensei, que era o lugar que eu tinha pedido a Deus. E eu realmente quis muito no processo de seleção. Hoje eu sei que não é isso”(E07). “A empresa surgiu naquela época como uma possibilidade de trabalho, de experiência profissional incrível, duas grandes empresas criaram uma nova, então, o próprio marketing, a imagem que ela tem no mercado foi incrível”(E12).

Essa valorização da imagem que a organização aparenta construir refere-se ao mito de grandeza que a empresa estudada reforça a todo o momento, dentro do seu ambiente de trabalho. A organização reforça uma identidade que não possui, uma consistência existencial. Durante toda a pesquisa, observou-se que os funcionários, em sua maioria, sentiam-se desmotivados com o futuro deles dentro da empresa, resignados, sem perspectiva de crescimento profissional e confusos com a realidade ambiental, pois não conseguiam compreender porque a realidade atual era diferente daquela imaginada inicialmente, quando ingressaram na Alfa. Acerca disso, um entrevistado manifestou opinião em dois momentos distintos - confirmando a existência de uma contradição entre o que ele imaginava que seria e a sua percepção do que a empresa realmente é: “A gente sente um pouco a falta da empresa na sociedade, ninguém fala da empresa enquanto ente assim”(E07). Aqui o entrevistado se refere a um dos valores difundidos pela empresa que é a inserção dela na comunidade local, promovendo eventos e ações na área social, contribuindo para o desenvolvimento sustentado da região onde está instalada a fábrica. Na segunda opinião do mesmo entrevistado, o mito da empresa maravilhosa é desfeito, pois a percepção da realidade atual é contrária à idéia inicial de grandeza e sucesso prometido, que vem ao encontro da concepção de Enriquez (1997) de que as organizações ocultam a sua história real, conduzindo os sujeitos a se tornarem membros da equipe e a se sentirem partes de algo maior do que eles. “A empresa parece que é uma garagem que retifica motores, uma coisa assim. E isso choca um pouco a gente. A gente se mata de trabalhar aqui, estou falando dos colegas da minha geração, que começaram no barracão. A gente fez um processo de seleção muito rigoroso e muito demorado e de repente, parece que você está trabalhando numa oficina de fundo de quintal”(E07).

A empresa construiu uma imagem de sucesso e futuro grandioso, quando da sua instalação em 1998, para atrair talentos nacionais que se dispusessem a contribuir para a construção e o crescimento de algo realmente importante para a sociedade. Verificou-se que muitos funcionários ainda estavam engajados no trabalho na esperança do cumprimento das promessas iniciais. Observou-se, que os funcionários acreditam que os discursos feitos pelos dirigentes da empresa são compatíveis com as expectativas e as promessas feitas na ocasião em que a instalação da Alfa se fazia perceber. Alguns esperam que tais promessas sejam cumpridas no futuro. Por outro lado, outros funcionários não acreditam mais nas promessas da empresa manifestadas nos discursos dos dirigentes, pois a prática mostrou serem essas inócuas, como afirmou um dos entrevistados: “Eu entrei quando ainda era o escritório provisório. Isto criou uma expectativa muito grande e isto está muito frustrante hoje. Entramos numa das maiores empresas de motores do mundo, com duas gigantes do setor. Fica

claro para a gente que nós agora estamos trabalhando no plano real e não é mais aquele sonho, como você via. A gente vê que a empresa está mudando totalmente o perfil. A gente fica falando que as pessoas boas estão saindo e vem pessoas com um nível muito mais baixo para substituir. Isto é visível. A gente sente isso e comenta”(E07).

A entrevista acima confirma a idéia de Dejours et alii (1994) de que trabalhar em uma organização de sucesso e multinacional, aceita como sendo a ideal pela sociedade capitalista, é uma realização imaginária a ser cumprida pelo sujeito, mesmo que o trabalho acarrete uma carga psíquica que afete a sua saúde física e mental. O entrevistado E07, que acompanhou o nascimento da empresa, tinha uma expectativa grande em relação ao seu crescimento e desenvolvimento profissional, atrelado ao crescimento da empresa, e percebeu que o seu desejo de reconhecimento jamais seria atendido, o que ocasionou a sua saída imediata da empresa. Essa decisão foi tomada após uma conversa com o nível estratégico. Esse fato confirma a idéia de Enriquez (1997) de que a empresa constrói uma realidade aparente que os sujeitos assumem como verdade.

Com base na filosofia de avaliação e promoção interna dos funcionários, desenvolvida pela empresa, este estudo pôde mostrar que os entrevistados acreditam que a empresa valoriza as pessoas que são competentes. Porém, quando se analisou a resposta entre os níveis hierárquicos, houve discordância por parte de 50% dos respondentes do nível tático quanto à vinculação da valorização à competência. Para compreender melhor essa contradição, apresentam-se informações de empregados do nível tático com o fito de comprovar ou refutar tal vinculação. Com base nas respostas, concluiu-se que a empresa não segue as normas e regras internas definidas por ela, o que causou frustração e descontentamento por parte de diversos funcionários. A empresa se propõe a criar uma cultura de confiança, comprometimento e participação coletiva no ambiente prescrito, porém isso não se efetiva no ambiente real, onde as coisas acontecem de uma forma completamente diferente e inesperada nas relações de trabalho. O quadro 2 apresentado abaixo indica as contradições e inconsistências dessa forma de gestão onde a teoria aparece desvinculada de uma prática coerente com ela.

Quadro 2: Regras para as promoções internas

COMO DEVE SER	COMO É
O candidato deve ter as habilidades necessárias.	O candidato não precisa ter habilidades técnicas e sim relacionamento político com o nível estratégico.
Os futuros subordinados deverão emitir suas opiniões sobre o candidato.	Nenhum subordinado foi consultado em sua opinião sobre os candidatos nos processos ocorridos até a data da pesquisa.
Os futuros colegas que precisam apoiar o novo funcionário a ter sucesso em sua nova posição farão parte do processo de decisão do recrutamento interno.	Não há espaço social para que os futuros colegas se posicionem sobre os possíveis candidatos no nível tático e operacional. O superior imediato decide com o RH o melhor candidato para a vaga.

Verificou-se que a empresa possui normas e regras internas que tem por objetivo propiciar aos funcionários um desenvolvimento constante dentro da estrutura organizacional. Porém, a essa intenção não corresponde uma efetividade no trabalho, como ficou demonstrado nas entrevistas realizadas. Os fatos relatados nas entrevistas vêm ao encontro do conceito de Enriquez (1997) de que a ideologia que a empresa prega no seu ambiente é freqüentemente desmascarada pelos membros da organização. Também é possível inferir que a empresa não está seguindo o melhor caminho para a construção da sua cultura organizacional, pois como afirmou Drucker (2000:39), “a prática da gerência, e não apenas para empresas, terá que ser definida operacionalmente e não politicamente”.

7. Práticas da dominação por meio das estruturas e das políticas internas

A tecnologia, as metodologias e procedimentos adotados por uma empresa são utilizados para dar uma estrutura aos desejos e projetos dos grupos sociais presentes em uma organização. É o que se conhece por racionalização do trabalho, que envolve uma competição interna, reivindicação social, aumento de produtividade e rentabilidade no processo organizacional. É preciso que cada sujeito encontre o seu lugar idealizado na organização para que possa realizar os seus sonhos. Assim, constrói-se a relação social no trabalho em que, de um lado a empresa está sempre em busca de melhoria de processos e produtos e, de outro, o sujeito está buscando a sua própria realização pessoal na organização do trabalho. Os dados mostram um processo de dominação da empresa para com o corpo funcional, pois os funcionários demonstram parâmetros díspares nas respostas. Enquanto criticam a desqualificação e o não reconhecimento do trabalho desenvolvido na empresa, submetendo-se às normas e à estrutura hierárquica, percebem a existência de liberdade no ambiente organizacional. Observou-se que muitos funcionários tinham liberdade de ação em relação ao seu trabalho, permitindo o exercício da criatividade.

Tabela 2 - Formas de Controle por Resultados por meio das estruturas e políticas		em %
Questões:	Concordância	Discordância
1. A criatividade é permitida livremente dentro da empresa.	71,9	
2. As ações criativas no trabalho são reconhecidas pela empresa.	62,3	
3. As pessoas que são produtivas no trabalho são valorizadas pela empresa.	55,3	

Mesmo tendo sido confirmada a existência da criatividade por todos os níveis hierárquicos, um entrevistado declarou que a empresa não estimula tal atributo, pois prefere que seus funcionários trabalhem inseridos na rigidez da estrutura. Afirmou: “Acho que você precisa usar a criatividade, senão você fica como executor. Mas, para a empresa você precisa ser um executor”(E07). As organizações permitem que os indivíduos tenham uma certa liberdade no ambiente de trabalho, desde que controlada pela estrutura. Um dos controles é exercido sobre a palavra livre nas relações de trabalho. As organizações têm medo da livre expressão por isso adotam a palavra vigiada. A pesquisa confirmou que existe a percepção desse indicador, pois os funcionários afirmaram que é preciso cuidar com o que se fala dentro da empresa.

Da mesma forma, a empresa permite que exista uma competição interna, desde que ocorra dentro das regras da empresa. A competição interna é importante para a empresa, pois estimula o trabalho produtivo; por outro lado, se não fosse controlada, poderia estimular a formação de grupos internos contestadores, estimular a pulsão de vida, fato esse verificado na empresa estudada. Porém, no nível tático foi novamente detectada uma divergência de opinião dos funcionários, discordando da existência de uma competição interna na Alfa. Com base na declaração de um entrevistado desse nível, verificou-se que a competição interna não é percebida, pois possibilidades de mudança dentro da estrutura, em função dessa competição, foram consideradas remotas. Isso foi confirmado pela seguinte declaração: “Não existe uma competição interna, pois existem dois grupos bastante distintos. Um grupo que entrou bem no início da empresa, por um processo de seleção bastante feliz, atingiu bem os objetivos, conseguiu trazer grandes profissionais. E dali pra frente não ocorreu mais isso. Então, tem um grupo que é bem qualificado e outro que ainda está começando a sua atividade profissional. Isso se dá em função de que competição não existe porque aqueles do grupo de pessoas com bastante experiência não tem como competir com os outros porque a diferença da formação técnica é gigantesca. Então, a competição não existe”(E12).

A declaração acima remete à questão abordada por Enriquez (1992) de que o caos desorganizador que remonta à origem da empresa tende a retornar em alguns momentos na vida dela. Verificou-se que alguns entrevistados fizeram analogias entre o passado e o presente da organização, principalmente por ser um passado recente, afirmando que havia mais liberdade de ação, que se tinha o sonho de construir uma grande empresa, que as pessoas assumiam múltiplas funções (o que elevava o grau de motivação para o trabalho) e que as tarefas não eram muito organizadas, o que exigia uma certa iniciativa para tomar decisões, por parte das pessoas envolvidas no processo. Nesse sentido, os funcionários concordaram que a desorganização no trabalho ajuda as pessoas a terem mais liberdade. Diferentemente das outras questões, a contradição apareceu no nível estratégico, em que 66,7% dos gerentes e diretores discordaram da opinião de que um certo grau de desorganização seja algo positivo, que estimule a liberdade e, conseqüentemente, a criatividade. Isso confirma o entendimento de Enriquez (1992) de que as organizações têm medo do desconhecido, do imprevisível, temendo uma ameaça à estrutura organizacional.

Um entrevistado do nível estratégico asseverou que a desorganização do início da empresa estava acabando e que coisas e pessoas estavam se adequando à nova realidade: “Acredito que agora as pessoas estejam definindo o seu lugar na organização, o seu papel na relação com o outro”(E06). A organização sempre que possível irá tentar diminuir as incertezas nas tomadas de decisão. Quando uma empresa permite a existência de um espaço criativo, significa que ela não apenas aceita coisas novas, como quer incentivá-las. Os funcionários, em todos os níveis hierárquicos, afirmaram que a empresa estudada reconhece as ações criativas no trabalho. Porém, no decorrer da pesquisa foram identificadas duas opiniões contrárias ao resultado do questionário. Esses entrevistados afirmaram que a empresa permite ações criativas, mas não as reconhece nem as valoriza dentro da estrutura. Essas percepções evidenciam um dos medos organizacionais referenciados por Enriquez (1992): o medo do pensamento, no qual uma certa liberdade pode levar o sujeito a tomar consciência e questionar o sistema no qual está inserido: “Eu pedi para ter espaço de atuação com a saída do gerente, pois eu queria mostrar do que era capaz de fazer. Então a empresa não contratou um novo gerente. O momento para mim é bastante desafiador e inovador. Mas não acho que reconhecer o trabalho criativo seja política da empresa”(E07); “A empresa não vê com bons olhos o trabalho criativo, mas não que isso sirva de recompensa. O trabalho tem que ser criativo principalmente na nossa área porque se ele não for criativo ele não pode ser realizado.”(E12). A busca pela produtividade é fundamental para as empresas competitivas da era globalizada. A pesquisa mostrou que a crença na valorização individual está atrelada à produtividade no trabalho.

8. A prática da dominação por meio de grupos

A organização, para manter-se em equilíbrio, necessita alcançar uma certa coesão grupal entre seus membros. Tal coesão não impede ações individuais, com metas de promoção e reconhecimento, mas procura impedir que os membros se voltem contra a estrutura e ameacem desestruturá-la. A percepção de que é preciso respeitar as regras existentes, para almejar as valorizações profissionais no interior da estrutura, foi confirmada pelos funcionários da organização pesquisada quando afirmaram que precisam respeitar a hierarquia para ter sucesso na empresa.

Tabela 3 - Formas de Controle por Resultados por meio dos grupos

Questões:	em %	
	Concordância	Discordância
1.Os funcionários, para terem sucesso na empresa, precisam respeitar a estrutura hierárquica definida por ela.	77,7	
2.A empresa estimula a competição entre os departamentos.		61,2

Verificou-se que a idéia de Enriquez (1992) de que as organizações controlam a competição existente no seu ambiente foi confirmada na empresa pesquisada. Os funcionários afirmaram que percebem a competição entre os departamentos dentro da empresa, porém declararam não haver estímulo por parte da empresa para esse comportamento. Essa falta de estímulo se deve ao “medo do outro”, em que os grupos formais são controlados pela estrutura e os informais são desmontados, para que não ameacem o controle instituído.

9. Conclusão

Esta pesquisa teve como objetivo identificar uma das formas de controle social presentes na Empresa Alfa a partir de indicadores desenvolvidos na matriz teórico-metodológica da Economia Política do Poder. Optou-se por trilhar o caminho das relações sociais no trabalho, investigando a percepção dos funcionários sob o prisma de quatro instâncias de análise, tendo como objeto o controle por resultados, o qual é exercido por meio do estímulo à competição interna, à individualidade e à busca da identificação do sucesso individual vinculado ao sucesso da organização. Essa forma de controle foi encontrada na empresa Alfa, pois os funcionários acreditam na imagem de grandeza da empresa que está sendo projetada na sociedade. A missão da empresa, que é ser a melhor do mundo, estimula construções imaginárias nos sujeitos, como a criação de expectativas e projeções de um sucesso no futuro a ser alcançado. Porém, a pesquisa demonstrou que essa imagem não tem correspondido ao imaginário após a entrada do funcionário na empresa. Com o passar do tempo, a expectativa de sucesso provoca um efeito contrário ao desejado pela empresa, desmotivando as pessoas para o trabalho e destituindo-as do sonho de um futuro almejado.

A projeção de realização do sonho deveria ser, para a organização, jogada para adiante, alimentando o sonho sempre latente, a conquista cada vez mais palpável. O resultado buscado pela empresa, contudo, tem sido atrelado à produtividade, o que significa a supremacia da razão sobre o imaginário. A Alfa, sendo uma empresa nova, está tentando construir uma identidade própria, através de políticas internas que vêm sendo desenvolvidas conjuntamente com o crescimento da empresa. A pesquisa permitiu perceber que há restrições a mudanças e uma tendência à centralização dos processos por meio das estruturas e regras gerais da organização. Nesse enfoque, os processos de controle aqui analisados, a despeito de seu foco principal, acabam sendo permeados por uma rigidez burocrática, ou seja, pela formalização, a qual acaba por definir as partes do trabalho que serão executadas pelas pessoas envolvidas no processo.

A organização será sempre um lugar de conflitos e os indivíduos enfrentam esses conflitos quando desenvolvem construções imaginárias e vínculos afetivos em relação à empresa na qual trabalham. A organização não deseja mudanças, mas precisa delas para sobreviver; da mesma maneira que necessita buscar uma homogeneidade no trabalho, definindo zonas onde será possível trabalhar. A pesquisa permitiu perceber as formas pelas quais a empresa utiliza o seu “poder de dona” dos processos organizacionais, para tomar decisões contrárias às próprias políticas internas previamente definidas. As organizações, como se sabe, não apenas estão inseridas em um processo histórico da sociedade como também se transformam e evoluem para manter um crescimento sustentado ao longo da sua existência. O objetivo de sucesso contínuo contribui para a formação de uma ideologia própria da organização que vai conduzir as decisões e definir os caminhos que ela deverá percorrer para conquistar o seu espaço no mercado competitivo. Nesta pesquisa ficou evidenciado que a ideologia (o sistema de idéias que a organização toma como referência) se propõe a apreender os fatos e dar conta do real em uma representação única, que oferece as respostas adequadas para os conflitos nas relações sociais. Nesse sentido, ao mesmo tempo

em que enfrenta a realidade do ambiente organizacional, a empresa também a esconde dos sujeitos, sugerindo uma que a liberdade de interpretação das práticas sociais só pode ser manifesta se o sujeito consegue identificar seu lugar na organização e identificar-se com ela.

Referências bibliográficas

- ALTHUSSER, Louis. **Sobre a reprodução**. Petrópolis: Vozes, 1999.
- AMIN, Ash. Ed. **Post-fordism: a reader**. Oxford: Blackwell Publishers, 1994.
- BERBEROGLU, Berch. **Labor and capital in the age of globalization**. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, 2002
- BERGER, Peter I.; LUCKMANN, Thomas. **A construção social da realidade**. 12^a. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**. A degradação do trabalho no século XX. 3^a. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1987.
- CASTORIADIS, Cornelius. **A instituição imaginária da sociedade**. 3^a. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 4^a. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000, VOL.I.
- CHANLAT, Jean F (org). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1992, vol. I, II, III.
- CODO, Wanderley; SAMPAIO, José J.C; HITOMI, Alberto H. **Indivíduo, trabalho e sofrimento**. 3^a. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.
- DEBORG, Guy. **A sociedade do espetáculo**. Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.
- DEJOURS, Christopher; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.
- _____. **Conferências Brasileiras**: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV, 1999.
- DRUCKER, Peter. **Desafios gerenciais para o século XXI**. São Paulo: Guazzelli, 2000.
- ENRIQUEZ, Eugène. **Imaginário social, recalcamento e repressão nas organizações**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1974. vol 36-37. p.53-94
- _____. O vínculo grupal. In: ENRIQUEZ, E. **Psicossociologia**: análise social e intervenção. Petrópolis: Vozes, 1994.
- _____. **A organização em análise**. Petrópolis: Vozes, 1997.
- _____. **Da Horda ao Estado**. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.
- FARIA, José Henrique de. **Comissões de Fábrica**. Poder e trabalho nas unidades produtivas. Curitiba: Criar, 1987.
- _____. **Poder e relações de poder nas organizações**. Curitiba: UFPR, 2002a.
- _____. **Economia política do poder**: uma proposta teórico-metodológica para o estudo e a análise das organizações. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2^o, 2002, Recife. **Anais...** Recife: Observatório da Realidade Organizacional: Propad/UFPE: ANPAD, 2002b. 1 CD.
- FREUD, Sigmund. **O mal estar na civilização**. Tradução: José Octávio de Aguiar Abreu. Rio de Janeiro: Imago, 1997. Tradução de: Das Unbehagen in der Kultur.
- FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**. 22^a. ed. Petrópolis: Vozes, 2000.
- HARNECKER, Marta. **Tornar possível o impossível**: à esquerda no limiar do século XXI. São Paulo: Paz e Terra, 2000.
- HOPFER, Kátia R. **Organização, poder e controle social**. Dissertação de mestrado. Curitiba: UFPR, 2002.
- MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. 12^a. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil S.A, 1988. (Livro I, Volume I).
- MAYO, G. Elton. **The human problems of an industrial civilization**. New York: The Viking Press, 1960.

MEZAN, Renato. **Freud, pensador da cultura**. São Paulo: Brasiliense - Brasília: Conselho Nacional de desenvolvimento Científico e Tecnológico, 1985.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MOTTA, F.C.P; BRESSER PEREIRA, L.C. **Introdução à organização burocrática**. 5^a. ed. São Paulo: Brasiliense, 1986.

MOTTA, F.C.P; FREITAS, Maria E. (org). **Vida psíquica e organização**. Rio de Janeiro, FGV, 2000.

PAGÈS, Max; BONETTI, Michel; GAULEJAC, Vincent de; DESCENDRE, Daniel. **O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos**. 3^a. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter**. São Paulo: Record, 1999.

SCHIRATO, Maria A.R. **O Feitiço das organizações**. São Paulo: Atlas, 2000.

WEBER, Marx. **Economia e sociedade**. Brasília: UNB, 1991.

¹ O presente estudo apresenta uma parte de uma pesquisa realizada em uma indústria do ramo automobilístico.