

XXIV Jornada de Extensão

AS RELAÇÕES FAMILIARES SOB A ÓTICA DA PSICANÁLISE NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO¹

FAMILY RELATIONSHIPS FROM PSYCHOANALYSIS PERSPECTIVE ON WORK ORGANIZATIONS

Jomara Mânica de Bittencourt²

Michelli Paixão Manchini³

Daiane Raquel Steiernagel⁴

¹ Trabalho apresentado à disciplina de Seminário em Psicologia e Processos Organizacionais e do Trabalho I do Curso de Psicologia da Unijui.

² Estudante do curso de Psicologia da Unijui (jomara.bittencourt@sou.unijui.edu.br).

³ Estudante do curso de Psicologia da Unijui (michelli.manchini@sou.unijui.edu.br).

⁴ Professora doutora do curso de Psicologia da Unijui (daiane.steiernagel@unijui.edu.br).

INTRODUÇÃO

O processo de desenvolvimento da psicologia organizacional e do trabalho, enquanto ciência, ganhou destaque por meio da industrialização no final do século XIX e início do XX. Seu estudo, inicialmente, estava direcionado à questão de testes para recrutamento e seleção, mas essa área de atuação se mostrou mais abrangente, estudando e atuando também com temáticas voltadas às relações humanas nos espaços de trabalho, as quais são permeadas tanto por comportamentos planejados como por forças inconscientes (Motta, 1999).

As organizações modernas não são apenas locais de trabalho; elas constituem espaços de interação e representações humanas, habitadas por um imaginário socialmente construído e veiculado dentro e fora delas. (Coelho, 2004, p. 13)

A psicanálise favorece o entendimento dos processos sociais, podendo ser uma estrutura teórica importante para o estudo da cultura e das organizações. As obras de Freud que serão utilizadas neste trabalho estabelecem um vínculo fundamental para o entendimento dos pressupostos básicos que orientam qualquer cultura, envolvendo valores, crenças e significados. Para Freud, as organizações são produtos de forças intersubjetivas, onde as pessoas agem de forma inconsciente, e uma destas formas é a transferência, em que o sujeito

desloca do sentido atribuído a pessoas do passado em pessoas do convívio presente, sendo a reedição de conteúdos edípicos.

METODOLOGIA

Este trabalho foi realizado para o componente curricular Seminário em Psicologia e Processos Organizacionais e do Trabalho, no curso de Psicologia da Unijuí, o qual acompanha a ênfase do estágio em Psicologia e Processos Organizacionais e do Trabalho. O presente estudo trata-se de uma revisão narrativa da literatura, pois a escolha das fontes de dados é flexível, não necessitando de uma questão definida de pesquisa (Cordeiro *et al.*, 2007). Para esse fim, foram consultados autores da psicologia, e, em especial, da psicanálise, para contribuir com as reflexões acerca do lugar do psicólogo organizacional e do trabalho nas instituições familiares.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para Chiavenato (1983), a chegada da Teoria das Relações Humanas inaugurou uma nova linguagem que começou a operar no repertório das relações de trabalho, em que os antigos conceitos clássicos de autoridade, hierarquia e departamentalização da administração, passam a ser contestados e são abolidos aos poucos. Houve um olhar para a psicologia, em que o método e a máquina perderam espaço em favor da dinâmica de grupo, quando um novo líder, com poder e autoridade, seria o elo de união entre os interesses da empresa e de seus funcionários.

Esse líder, além das atividades de administrador, é uma figura respeitada, mediadora de conflitos, responsável pela confiança em gerir altos valores em ações de investidores. A presença de um líder em grupos sociais é antiga e complexa, e Freud, em “Totem e Tabu” (1912), mostra que os clãs totêmicos são organizações sociais primitivas sem desenvolvimento, que deram origem às atuais sociedades nas quais se traz, no inconsciente, a herança destas relações.

Em suas obras, Freud trata sobre os desejos instintuais do ser humano, e, a partir do Complexo de Édipo, pode-se entender as relações do sujeito perante a sociedade. Freud

inspirou-se na tragédia grega de Sófocles – “Édipo Rei” – para explicar o desenvolvimento sexual infantil das crianças, do sexo masculino em especial, em que, numa fase que Freud denominou de fâlica (dos 3 aos 6 anos), a criança tem fortes desejos pela mãe, criando uma rejeição ao pai. É uma fase na qual descobre seu corpo, começando a compreender as diferenças sexuais. Começa, então, a se diferenciar daquela união inicial com a mãe. É o momento da castração, e quem faz este corte é o terceiro na relação, ou seja, o pai. A criança vê o pai como rival, mas, ao mesmo tempo, quer a sua atenção e amor, identificando-se com ele; mais tarde buscará uma parceira sexual semelhante à sua mãe. O Complexo de Édipo pode ser entendido tanto para meninos quanto para meninas, isto é, os meninos sentem forte atração pela mãe e as meninas pela figura paterna (Codato, 2021).

De acordo com Enriquez (1990), o Complexo de Édipo não é somente o complexo estrutural do indivíduo, mas também da humanidade. Por este motivo, as formações coletivas somente poderão ser compreendidas se associadas ao mecanismo de identificação e, em particular, a certas formas de identificação primitivas. Desse modo, a ligação mútua dos indivíduos da massa, dos grupos, é da natureza dessa identificação, estabelecida por intermédio de algo afetivo em comum. É possível pensar que esse algo em comum esteja no tipo de ligação com o líder.

Existe um caráter patriarcal nas organizações que têm origem na família, pois as marcas permanentes desta estrutura são a tradição e os valores materializados no patriarca. Estas pessoas, possuindo ou não laços sanguíneos, estão interligadas por vínculos que se constroem, de confiança, de cooperação e de lealdade. Estes sujeitos acabam por replicar a proteção paterna para se estabelecer.

Para Lopes, Carrieri e Saraiva (2013), às relações de poder em empresas familiares atuam sobre os indivíduos, deslocando suas forças em um relacionamento em que lhes são impostas restrições, limitações, proibições e obrigações, mas com uma certa docilidade, para que eles se sintam cada vez mais úteis e pertencentes na organização. Tal comportamento torna os trabalhadores mais obedientes e úteis.

O indivíduo não se liga a uma organização por vínculos apenas materiais, mas também afetivos. As pessoas disputam postos, influência e desejam ocupar lugares que pertencem a outros. Como as empresas modernas exercem uma forte influência sobre os indivíduos, muitas das fontes de motivação e prazer que nelas se encontram podem ser versões atualizadas de desejos, fantasmas e temores infantis. Assim, por intermédio de seus projetos e de suas políticas de desenvolvimento pessoal, as

empresas assumem o lugar que dá sentido e significado à vida e se tornam objeto dessas relações transferenciais. (Coelho, 2004, p. 16)

Segundo Enriquez (1990), a organização acaba mostrando-se poderosa, capaz de ser provedora de todos os elementos de segurança que possam acalmar o desejo de completude do indivíduo, pois o ser humano carrega consigo uma angústia original relacionada à necessidade de ser protegido e nutrido por um ser fora do comum.

De acordo com Lopes, Carrieri e Saraiva (2013), os sujeitos que se encontram em empresas familiares identificam com a organização questões relacionadas ao emocional, como sentimentos, a fama da empresa perante a sociedade, *status*, respeito no trabalho entre o chefe e seus colaboradores e o sentimento de família, de pertencimento, que lhes proporcionam satisfação e prazer dentro do ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A influência familiar pode ser percebida desde o momento da entrada dos sujeitos nas empresas, no trabalho e, mesmo, nas relações estabelecidas com a própria organização. Nesse sentido, pode-se compreender as organizações em sua pluralidade como substitutas do papel simbólico da figura paterna, podendo manifestar-se e se perpetuar na sociedade, como o chefe, as instituições ou a lei, constituindo suas crenças e normas de forma particular, mantendo seu domínio e controle social. Sendo a organização um lugar que tem uma cultura, um espaço de desejo e frustração, essa pode possibilitar ao sujeito, no exercício do seu ofício, além do crescimento (ou não) da organização, um lidar com seus ideais e necessidades internas.

Palavras-chave: Psicanálise. Relações familiares. Organizações de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

CODATO, Valéria. Instituto ESPE. **A função paterna na psicanálise**. YouTube, 28 set. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=L323NFnLVqY>. Acesso em: 9 maio 2023.

COELHO, Cristina L. M. Clima organizacional e *stress* em uma empresa de comércio varejista. **RPQT**, v. IV, 2004.

CORDEIRO, Alexander Magno *et al.* Revisão sistemática: uma revisão narrativa. **Rev. Col. Bras. Cir.**, Rio de Janeiro, v. 34, n. 6, p. 428-431, dez. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-69912007000600012&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 9 maio 2023.

ENRIQUEZ, E. **Da horda ao Estado**: psicanálise do vínculo social. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1990.

FREUD, S. **Estudos sobre a histeria** (1893-2895). Rio de Janeiro: Imago, 1996. V. II.

FREUD, S. Psicologia das massas e análise do eu. *In*: FREUD, S. **Psicologia das massas e análise do eu e outros textos**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011. p. 14-113. (Edição das Obras Completas de Sigmund Freud, vol. XV).

FREUD, S. (1927). **O futuro de uma ilusão**. *In*: Obras Completas. Rio de Janeiro: Imago, 1974. V. XXI

FREUD, S. Totem Tabu. *In*: FREUD, S. **Totem e tabu, contribuição à história do movimento psicanalítico e outros textos**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012. p. 14-244. (Edição das Obras Completas de Sigmund Freud, vol. XI).

LOPES, F. T.; CARRIERI, A.; SARAIVA, L. A. S. Relações entre poder e subjetividade em uma organização familiar. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 65, p. 225-238, abr. 2013.

MOTTA, F. C. P. **Os pressupostos básicos de Schein e a fronteira entre a psicanálise e a cultura organizacional**. Rio de Janeiro: Núcleo de Pesquisas e Publicações; Editora FGV, 1999.