

O sujeito organizacional pela complexidade da psicanalítica¹

Marlene Branca Sólito²

Professora-pesquisadora da Universidade de Caxias do Sul – UCS

Roberto Ramos³

Professor-pesquisador da Pontifícia Universidade Católica – PUC-RS

Resumo: O objetivo deste trabalho é tentar compreender o sujeito organizacional pelo viés psicanálise e iniciar um olhar sobre como, nessa perspectiva, podem se dar suas relações com a organização; como as organizações buscam estabelecer padrões de comportamento/aceitação aos seus valores, sem considerar essa perspectiva de sujeito e como podem dar-se as relações dos sujeitos entre si. A hipótese de trabalho é que padrões de relação aconteceriam a partir de motivações internas, anteriores mesmo à introdução de “modelos” da cultura organizacional. O trabalho integra pesquisa maior, abrigada no Paradigma da Complexidade e usa como técnica metodológica a pesquisa qualitativa em três organizações, (entrevistando trabalhadores) e analisando seus discursos.

Palavras-chave: Sujeito; Sujeito Organizacional; Psicanálise.

O Sujeito da psicanálise está distante daquele da ciência: cartesiano, cujo pensamento e ser são correlatos. As ciências não consideram o sujeito dividido, aquele que, segundo Freud, é onde não pensa e pensa onde não é. Já em 1893, Freud afirma que o sujeito consciente está separado de uma parte de suas representações. O inconsciente é um lugar independente do campo da consciência pela intervenção do recalque. O sujeito do inconsciente manifesta-se inicialmente *descontextualizado*. Figura como uma pulsação ocasional, que se esmaece ou apaga, expressa por meio do significante. Assim, ele não tem controle absoluto sobre suas motivações, tampouco é o dono delas. Antes, o inverso é o que ocorre.

¹ Trabalho apresentado no NP VI Encontro dos Núcleos de Pesquisa Intercom – NP Relações Públicas e Comunicação Organizacional
² Jornalista, professora -pesquisadora na Universidade de Caxias do Sul UCS), mestre em Comunicação pela Unisinos, doutoranda no Programa de Pós-Graduação da PUC-RS.

³ Jornalista, docente-pesquisador no Programa de Pós-Graduação em Comunicação da PUC-RS, e na FAMECOS, Doutor em Comunicação pela PUC-RS.

O dito – palavras faladas sem intenção, escapadas, murmuradas ou truncadas – mostra o retorno dos dizeres recalcados, o furo no discurso. Para Freud, o início de tudo será no que ele chamou *o isso (das Ding)*, sede das pulsões. É a partir daí que se instala a divisão do aparelho psíquico. E Lacan vai dizer que

“O sujeito não é outra coisa – quer ele tenha ou não consciência de que significante ele é efeito – senão o que desliza de uma cadeia de significantes. Este efeito, o sujeito, é o efeito intermediário entre o que caracteriza um significante e outro significante, isto é, ser cada um, ser cada qual, um elemento. Não conhecemos outro suporte pelo qual se introduza no mundo o Um, se não for o significante enquanto tal, quer dizer, enquanto aquilo que aprendemos a separar de seus efeitos de significado (1985a, p. 68-69).

Para Lacan, o sujeito será o do inconsciente estruturado como linguagem; ela é a condição do inconsciente. O Sujeito é representado por um significante⁴ para um outro significante. O sujeito representa e determina o significante; é o que liga os significantes uns aos outros.

O inconsciente é uma cadeia de significantes – palavras, fonemas e letras que se – “desdobra conforme regras sobre as quais o eu não tem controle. Está repleto de desejos e expectativas de outras pessoas – fala, conversas, objetivos, aspirações e fantasias de outras pessoas (na medida em que estes são expressos em palavras)”. (FINK, 1986). Antes mesmo de nascer, a criança (sujeito) está destinada a um lugar. Uma ordem significante anterior a ela estabelece um sistema de relações e ela não é senão efeito desse sistema estabelecido pelo Outro. Para Lacan o sujeito advirá do próprio ato da articulação significante, isto é, na sua enunciação. Um significante é aquilo que faz ato, quer dizer, provoca efeito de sujeito.

Parece importante esclarecer a noção de inconsciente: algo que é sabido sem que se conheça. Não é algo que se aprenda participando consciente e ativamente, mas algo que nos é inscrito: da ordem do “sou sabido, não da ordem do sei”. A influência de Heidegger sobre Lacan aparece quando lembramos sua frase *Não é que eu falo, mas que sou falado*.

O sentido, na psicanálise, se dá a partir da substituição de um significante por outro na cadeia de significantes. *A Interpretação dos Sonhos*, de Freud, mostra a condensação e o deslocamento como

⁴ “O significante é um elemento do discurso, referível tanto a nível consciente como inconsciente, que representa e determina o sujeito”. (CHEMAMA, p. 197).

características basais dos processos de pensamento inconsciente. “*A instância da letra no inconsciente ou A razão desde Freud*” (*Écrits*) de Lacan, relaciona condensação/metáfora e deslocamento/metonímia.

Dor lembra que

“Se a articulação da linguagem é suscetível de criar sentido, ela só o consegue tomando por base processos metafóricos e metonímicos, mecanismos de eleição das produções inconscientes”. Na substituição de um significante por outro estabelece-se uma nova relação entre um e outro significante, e a metáfora vai funcionar, segundo Lacan, como força criadora, na produção de sentido. “É pela via da metáfora, ou seja, pelo jogo da substituição de um significante por outro, de um certo lugar, que se cria não somente a possibilidade de desenvolvimento do significante, mas a possibilidade de surgimento de sentidos sempre novos”. (1989, p. 154).

A produção de uma significação somente acontece pelo efeito retroativo dos significantes sobre seus antecedentes na cadeia significante. “O que se ouve é o significante, não o significado”. (LACAN, 1985b). Assim, é preciso buscar uma noção do que sejam, na linguagem psicanalítica de Freud e Lacan (nem sempre são idênticas), o real, o simbólico e o imaginário.

O real será “aquilo que, para um sujeito, é expulso da realidade pela intervenção do simbólico”. (CHEMAMA, 1993, p. 181). O simbólico é a “função complexa e latente que envolve toda a atividade humana, comportando uma parte consciente e outra inconsciente, ligadas à função da linguagem e, mais especificamente, à do significante”. (CHEMAMA, 1993, p. 199). E imaginário é a “categoria do conjunto terminológico elaborado por Lacan [...] constituindo o registro do engodo e da identificação”. (CHEMAMA, 1993, p. 104).

Como nos interessa refletir sobre a relação entre sujeito e organização, queremos pensar o trabalhador organizacional pela via da Psicanálise,⁵ de Freud, para quem “o desejo nasce de um reinvestimento psíquico de um traço mnésico de satisfação ligado à identificação de uma excitação pulsional⁶”. (FREUD, 1988 p. 481)

Esse reinvestimento da imagem em questão é um processo dinâmico, na medida em que pode antecipar a satisfação de modo alucinatório. Esse dinamismo, que tem por modelo a primeira

⁵ O advento do sujeito resulta numa intrincação irreversível do desejo, da linguagem e do inconsciente, cuja estrutura organiza-se em torno da ordem significante. (DOR, 1989, p. 137).

⁶ A pulsão é o elemento cuja economia é a energia, a impulsão do indivíduo. Trata-se de uma força, de fonte orgânica, com o objetivo de aliviar a tensão gerada por uma excitação somática. Mas, quando sua satisfação gera ameaça, ela é afastada. Segundo Freud, em *Três ensaios sobre a sexualidade*, a pulsão se situa “na fronteira entre o psiquismo e o físico”. (1970, p. 171). Freud mostra o conceito como um estado que é inerente à vida orgânica e que a impulsiona a retomar um estado anterior: o objetivo da vida é a morte, um retorno ao inorgânico. (Pacheco, 1996)

experiência de satisfação, vai orientar o sujeito na busca de um objeto que lhe proporcione a repetição dessa experiência. A segunda experiência de satisfação, que impõe a necessidade da demanda, põe a criança em contato com a ordem da perda. Ela percebe que alguma coisa se perdeu entre receber imediatamente e receber mediante a demanda. A *coisa (das Ding)* que a fez gozar passa a inacessível. “No caso da identificação, o objeto se perdeu ou renunciou-se a ele [...] A identificação reduz o objeto a um traço único, o que é feito ao preço de uma perda”. (CHEMAMA, 1993, p. 151).

Essa *coisa* se distancia na proporção em que aumenta a demanda. O desejo vai estruturar-se como desejo de um objeto impossível de alcançar/significar. O desejo renasce sustentado pela falta deixada pela Coisa. Essa falta constitui-se tanto como causa do desejo, como objeto dele. Esse vazio marca um lugar a ser ocupado por qualquer objeto sempre substitutivo do objeto “eternamente faltante” ou *objeto a*⁷. A criança pressente que o desejo do Outro se processa da mesma forma que o seu; pela falta, portanto, pode, ela mesma, constituir-se em objeto potencial do desejo do Outro.

Pela ótica da Psicanálise, podemos pensar no sujeito organizacional como o sujeito do desejo, enquanto a organização poderá situar a lei.⁸ Todo o sujeito precisa do/deseja o reconhecimento de seu desejo, ou seja, fazer-se escutar/reconhecer, mesmo que à custa do sintoma, ou de uma máscara/disfarce. Esse desejo, por outro lado, não é senão o desejo do desejo do Outro, cujo “destino” é permanecer excêntrico a toda solução de satisfação. Assim, o desejo não é plenamente articulável. Ele é obrigado a se fazer demanda por meio da palavra, ou seja, falar, sob certo aspecto, é demandar, e demandar é desejar. Se pensarmos no jogo/relação de poder instituído nas organizações, parece fácil perceber a frustração do sujeito na medida em que nem sua demanda é ouvida, nem seu desejo é reconhecido. Temos, então, a presença do sintoma, muitas vezes mascarado como doença laboral, estresse e/ou acidente do trabalho. Ou podemos ter aquele chefe que, na perspectiva de fazer-se desejar pela organização, exige produção a qualquer preço.

Teoricamente, em uma organização, o papel dos processos de regulação de conflitos é o de manter em equilíbrio e assegurar o funcionamento de um sistema complexo, que subentende a

⁷ O objeto a não é um objeto do mundo. Não representável como tal, só pode ser identificado sob a forma de “fragmentos” parciais do corpo, redutíveis a quatro: o objeto da sucção (seio), o objeto da excreção (fezes, a voz e o olhar.” (CHEMAMA, 1993, p. 152)

⁸ “Lacan mostra uma relação entre o desejo e a lei simbólica. “Se o neurótico, enquanto homem, mantém sua insatisfação, é porque, criança, não conseguiu articular seu desejo com a lei simbólica, que autorizaria uma certa realização. A questão é saber qual é esta lei simbólica, e que impasses poderão decorrer disso, para o desejo de um sujeito. (CHEMAMA, 1993, p. 43)

manifestação contínua de antagonismos e contradições, mas também de processos de cooperação.⁹

Ao pensar-se nesse processo de regulação de conflito, parece oportuno trazer à tona a experiência desenvolvida por Stanley Milgram e referida por Morin,¹⁰ em que dois indivíduos instalados em dois compartimentos separados por um vidro representam, respectivamente, o papel de aluno e o de professor. O aluno tem nos pulsos mecanismos de recepção de estímulos elétricos. O professor tem um disparador. A capacidade de descarga varia de 75 a 450 volts. A cada erro, a carga aumenta. Entre 40 “professores”, 26 chegaram à descarga máxima. Milgram conclui que a consciência que controla normalmente suas pulsões agressivas é suspensa quando ele entra numa estrutura hierárquica. Em uma segunda experiência, na qual os sujeitos que ficaram livres para escolher a carga a aplicar, um único chegou aos 450 volts, e um chegou aos 375. Os demais mantiveram nível inferior de descarga. O que queremos é estabelecer uma relação entre os processos de regulação adotados sistematicamente em organizações e a incorporação do papel de autoridade (lei) daqueles atores que aplicam esses processos, não importa em que nível hierárquico.

Podemos olhar para a relação do trabalhador com a organização em que está inserido, sob outra variante: para ele, ela vai representar a sobrevivência, o sustento. Ele depende dela inclusive para ser socialmente aceito. Mas a hierarquia, a autoridade das instâncias superiores e as relações verticais que se estabelecem podem representar o interdito, e é nessa perspectiva que se estabelecerão as relações entre os trabalhadores e, entre eles, e a organização. Isso aparece com clareza no seguinte depoimento:

*“A comunicação lá na empresa é só de amigo para amigo, no boca-a-boca, mas meio com medo. Antigamente não se podia falar nada que reprimiam: era feita reunião, era chamado lá em cima pra falar em particular. ‘Por que tu falou isso, por que tu falou aquilo.’ E agora não, os supervisores têm uma mente bem mais aberta”.*¹¹

O *lá em cima*¹² a que o entrevistado se refere é um casulo, instalado no centro da linha de produção, envidraçado, onde ficam os supervisores da produção, tendo visão panorâmica da fábrica,

⁹ MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Estratégias do(s) empregado(s) no cotidiano das relações de trabalho: a construção dos processos de auto-regulação. In, VASCONCELOS, João ; DAVEL, Eduardo (Orgs). *Recursos humanos e subjetividade*. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 159.

¹⁰ MORIN, Edgar. *O método 6 (ética)*. Porto Alegre: Sulina, 2005. p. 45. O autor remete a MILGRAM, Stanley. *Soumission à l'autorité*. Paris, Les Belles Lettres, 2003.

¹¹ Entrevista concedida à autora por ocasião da elaboração da dissertação de mestrado apresentado em 2002 junto ao PPG em Comunicação da Unisinos: *O jornalismo empresarial e o papel da recepção*.

¹² A expressão *lá em cima* adquire sentido próprio e determina não apenas no imaginário do trabalhador, mas num nível adiante, o sentido simbólico de poder. Assim também, em declaração anterior, o trabalhador conta que a diretoria se reúne com a massa operária “no pátio”, ou seja, determina (de forma paralisante, ao nosso ver), seu “lugar”.

o que lembra uma construção panóptica, nos termos em que fala Foucault (1987).

Na medida em que os sujeitos são invocados a absorver práticas e valores culturais da organização onde estão inseridos, e na medida em que são submetidos a uma rígida hierarquia, vão recalçando sua visão de mundo e de realidade, o que acaba por facilitar uma relação assimétrica (de dominação), que por sua vez abre caminho para que a organização assuma o papel de produtora de significação e de valores. Em contrapartida, é preciso que se instale a cristalização de conceitos, diretamente relacionada à entropia e à degeneração das relações, comprometendo ou, no mínimo, dificultando o fluxo dos processos e a relação interpessoais e, por conseqüência, a produtividade e a qualidade, condição de sobrevivência de qualquer organização.

Não existe um padrão único de percepção da realidade. Cada pessoa/grupo/cultura adota “palavras, expressões e sentidos idiossincráticos.” (FINK, 1986, p. 45). Portanto, quando um sujeito ou grupo é submetido ao que convencionalmente denominamos cultura organizacional, o simbólico que lhe é apresentado esquematicamente tenta anular/enfraquecer/distorcer o (seu) real. Mas, acreditamos, permanece latente um resto do real de que fala Lacan. Assim, nos parece que seria produtivo para as organizações repensar a forma como repassam sua cultura ao trabalhador, principalmente, reconhecendo a individualidade de cada integrante desse “público organizacional”.

É importante lembrar que um discurso diz sempre mais do que pensa/quis dizer, podendo significar algo diverso do que foi enunciado. “Essa intrincação referencial do inconsciente nas malhas do discurso será desenvolvida até as suas mais extremas conseqüências, fazendo mesmo com que apareça como propriedade induzida pela estrutura do sujeito falante.” (DOR, 1989, p. 16)

Uma relação ética e responsável não pode esquecer a existência de uma série de processos inconscientes, que se atualizam na relação sujeito/organização. Na medida em que o sujeito vê a organização como aquela que provê seu sustento, também se sente ameaçado pela possibilidade da demissão e explorado pelas limitações que lhe são impostas, tanto de autonomia e criatividade quanto econômicas (baixo salário). Instala-se, então, uma relação ambivalente, de prazer e de dor, de identificação e de agressividade, de dependência e de rebeldia, que, segundo entendemos, pode levar ao sentimento de

culpa.¹³ É por essa ótica que “olhamos” para os acidentes de trabalho, e mesmo para as doenças laborais, não como um acontecimento casual, mas como um acontecimento psiquicamente predeterminado. [...] “Sabemos, desde Freud, que o acaso desaparece a partir do momento em que produzimos um sentido. Acreditamos, como qualquer um, que o acaso existe, mas enquanto permanece inexplicado, isto é, real [...]” (NASIO, 1993, p. 157) Lacan já anunciava que o sujeito fala com seu corpo e portanto sem saber que o faz. Assim, sempre fala mais do que sabe. Freud afirma, já em 1917, em “*O sentido dos sintomas, Conferência XVII*, que “a verdade do sujeito [...] surge pontualmente, como surpresa, como falta, como pensamento inconsciente pronto. Sendo o recalçamento o evitamento do pulsional pelo eu, representa o afastamento do sujeito enquanto tal, que pelo retorno do recalçado tem seu lugar indicado”. Diz ele em *Uma dificuldade no caminho da psicanálise*: “Porém ambas as descobertas – de que a vida pulsional de nossa sexualidade não é totalmente domável e de que os processos mentais propriamente ditos são inconscientes e não totalmente confiáveis – equivalem à afirmação de que o eu não é senhor em sua própria casa.” (FREUD, 1917, p. 178) Dessa forma, como esperar que em uma organização todos façam as mesmas leituras e tenham as mesmas reações?

Parece importante frisar que na relação do trabalhador com a organização, as diversas instâncias de poder funcionarão como superego, em uma identificação parental (pai como lei ou interdito), mas, ao mesmo tempo, como ideal de Ego, ou seja, modelo com o qual o sujeito procura identificar-se, explicando a alternância de momentos de amor (em que a dependência e os limites justificam as limitações) e ódio ou agressividade, que levam à culpa e à frustração. “O indivíduo se encontra [...] sob a dominação da organização, ao nível inconsciente, e essa dominação será cada vez mais forte na medida em que há a dissolução da instância crítica.” (PAGÈS et al, 1993, p. 158)¹⁴

“Assim que os seres vivos se reúnem em certo número [...] se colocam instintivamente sob a influência de um chefe. Um grupo é um rebanho obediente, que nunca poderia viver sem um senhor. (...) Se submete instintivamente a qualquer um que se indique a si próprio como chefe.” (FREUD,

¹³ [...] O sentimento doloroso de culpa consiste – do ponto de vista econômico – numa tensão tão intolerável que ela acarreta, para se liberar, a ação apaziguadora de uma autopunição mórbida. Assim, podemos dizer que é próprio da culpa inconsciente despertar automaticamente a necessidade irremediável de ser punido. (Nasio, 1993, p. 136)

¹⁴ Em entrevista com um trabalhador aposentado que continuava ativo na empresa, ouvimos que seu maior desejo (e única forma de “evoluir” na vida) teria sido estudar. “Mas eu nunca pude, por isso continuei sempre esse trabalhador.” O entrevistado tinha casa própria, automóvel e uma pequena propriedade rural; possibilitara estudo a três filhos (uma mulher e dois homens) todos com formação superior e estabelecidos profissionalmente. Ele declarou, literalmente, que continuara naquela posição (paralisado na condição de operário de chão-de-fábrica) pela falta do estudo, sem dar-se conta de toda a “competência” que inscrevera em sua trajetória.

1974, p. 105) Sobre os sujeitos e seu comportamento grupal, Freud explica que “os grupos nunca ansiaram pela verdade. Exigem ilusões e não podem passar sem elas. (...) são quase tão intensamente influenciados pelo que é falso quanto pelo que é verdadeiro. Possuem tendência evidente de não distinguir entre as duas coisas”. (FREUD, 1976, p. 105) Podemos pensar a tendência de os indivíduos projetarem um ideal de ego das organizações onde trabalham. Mas, também, podemos buscar *Totem e Tabu* (FREUD, 1974), lembrando que a horda primeva devora o pai na disputa pela mãe, tendo que conviver com um permanente sentimento de culpa.

Talvez possamos pensar que a liderança, tradicionalmente identificada com o masculino, possa ser o pai, enquanto a organização, que produz, gera, possa ser a mãe (útero), que dá o sustento (seio), e é, ao mesmo tempo, objeto de desejo, sendo desejo do sujeito ocupar o lugar daquele pai (crescer na organização).

Retornando à horda primeva, podemos pensar que ela remete à idéia de sujeitos reunidos, ou seja, em grupos. E, pensar em grupos dentro de uma organização leva a pensar que esses grupos, não necessariamente fixos, estejam assim reunidos por algum motivo: cumprimento de tarefa(s), afinidade afetiva, proteção/defesa, ataque e uma infinidade de outros. Parece importante, também, pensar que os comportamentos grupais instituem a possibilidade de uma certa “suspensão” do padrão comportamental individual.

É vislumbrando os sujeitos organizacionais como grande grupo que a organização busca repassar/imprimir sua “cultura”. Ela não reconhece os sujeitos como individualidades, e isso fica posto na medida em que não agrega seus (deles) valores, padrões, conceitos, formas de agir/pensar a sua própria (dela) cultura. Numa primeira instância, esses sujeitos recebem os valores no nível ideológico: são os manuais de treinamento, as palestras e encontros de adaptação. Em uma segunda instância, essa ideologia deverá marcar seu comportamento, dentro e fora da organização. Passa-se, então, para a assimilação de valores, da missão e dos princípios, que serão reproduzidos no cotidiano das tarefas e, em muitos casos, implantados na própria casa (*kanban*, *just in time* e uma série de procedimentos). A conduta desse sujeito no grupo social externo à organização deve corresponder ao que a organização espera dele.¹⁵

¹⁵ Isso talvez justifique o fato, por exemplo, de, em páginas policiais, lermos: fulano de tal, desempregado, mas jamais lermos, fulano de tal, empregado da empresa X ou y...

Num terceiro momento, essa cultura organizacional se materializa. É quando vemos o trabalhador levando para casa o jornal da organização, que será lido pela família, ou quando vemos automóveis de trabalhadores decorados com adesivos da organização, enquanto eles vestem abrigos esportivos, camisetas, bonés... e usam chaveiros dessa mesma organização, a caminho da sede esportiva, também da organização, onde vão praticar esporte após o expediente ou mesmo recreação no fim de semana.

Ao comportamento antropofágico da organização, que “tritura” sinais de identidade e, por via de conseqüência, diversidade, soma-se o que talvez pudéssemos chamar de comodismo, que é a tendência de o sujeito instalar-se em determinada situação ou zona de conforto, mesmo desvantajosa e incômoda. Isso pode levar a pensar que, na relação que se estabelece com o grupo, pode haver, de parte da organização (chefia), um componente de sadismo, que pode estimular/desencadear uma reação masoquista. Parece importante, também, lembrar que Freud mostrou que o sujeito não renuncia facilmente ao sintoma, porque nele há um gozo implícito. É um resto real que persiste. Quando nos satisfazemos de modo parcial com sintomas¹⁶ e fantasias, garantimos não pisar no terreno perigoso do mais-gozar (gozo do Outro), que desejamos permanentemente, mas que não podemos atingir.

Bion (1961) destaca que, para haver um bom espírito de grupo, é necessário um propósito comum, um ideal, o reconhecimento do lugar desejado, tendo em vista os grupos maiores. Um resultado terapêutico bom, segundo ele, inclui a noção de identidade grupal por parte dos membros. Se pensarmos, porém, em grupo organizacional, retorna a questão identitária. Esses sujeitos somente terão identidade enquanto sujeitos organizacionais, enquanto presos ao “propósito comum da e determinado pela organização.” Fora dos portões da fábrica, quem sou? A resposta, pode, então, suscitar novamente sentimentos mistos, de rancor, pelo apagamento, de submissão, pela dependência e de ansiedade/angústia.¹⁷ A angústia implica um aspecto simbólico – representa algo

¹⁶ Mas se, para o eu, o sintoma significa, essencialmente, padecer com o significante, para o inconsciente, em contrapartida, significa desfrutar de uma satisfação. Sim, gozar uma satisfação, pois o sintoma é tanto dor quanto alívio, tanto sofrimento para o eu quanto alívio para o inconsciente. Mas porque alívio? Como é possível afirmar que um sintoma tranquiliza e liberta? Ora, é precisamente esse efeito libertador e apaziguador do sintoma que tomamos como uma das imagens principais do gozo(...). Nasio, 1993, p. 25

¹⁷ Toda angústia é de castração – numa referência à angústia que estaria na base da estruturação subjetiva. Isto porque, através de equivalências simbólicas entre experiências traumáticas, em que é recorrente um elemento comum de perda, de separação de um objeto, a angústia é situada como final da série, que se encerraria então com o processo de recalçamento. Abrindo com a experiência do nascimento, a série seria composta pelos objetos parciais de que a criança se vê separada: seio-fezes-pênis. (Pacheco, 1996, p. 31)

que o sujeito tenta evitar, antes ainda que se atualize. A partir disso, fica fácil visualizar o que é tão banalmente denominado de estresse do trabalho.

Como cada um somente existe enquanto consciência de si, porque o Outro existe como consciência oposta a ele, o indivíduo humano só se conhece como consciência de si por intermédio do Outro. O desejo, então, institui-se como desejo de ser desejado, como desejo de desejo, ou desejo do desejo do Outro, formula Lacan. E é exatamente isso que, de modo geral, se apaga, na organização, onde o sujeito é apenas peça de uma engrenagem, descartável e plenamente substituível a qualquer instante.

Ao estudar comportamentos de grupo, Bion reúne alguns elementos que julga subjacentes à sua cultura e que expressariam o conflito entre os desejos do sujeito e a mentalidade do grupo (BION, 1961). Eles vão resultar no que o autor chamaria de pressupostos básicos *de dependência, luta e fuga, e acasalamento*, e que traduzem reações defensivas frente a ansiedades psicóticas reativadas pelo dilema do indivíduo dentro do grupo e à regressão que esse dilema impõe. Bion chama *valência* à capacidade de o sujeito combinar-se com os outros segundo os pressupostos básicos.

Nos momentos/grupos em que predomina o pressuposto de dependência, ao líder serão “delegados” poderes mágicos, de onipotência, alguém (algo no caso da organização) capaz de satisfazer necessidades e desejos de seus subalternos. Como as experiências grupais, naturalmente, andarão em outra direção, e o grupo terá essa percepção, serão acionados mecanismos de culpa e depressão, podendo despertar, na liderança, características de personalidade narcisista num momento e paranóide em outro.

Se o grupo se orienta pelo pressuposto de luta e fuga, centra-se na convicção de que há um inimigo e que só existem dois caminhos possíveis: atacar ou fugir. Estarão em evidência, então, os sentimentos destrutivos e de ódio. Essa forma de agir é comum nas organizações. Dependendo do interesse envolvido, os grupos se aliam/desfazem essa aliança, elegendo sempre novo aliado ou inimigo.

No pressuposto básico que Bion chama *conjugação ou acasalamento*, manifesta-se a idéia de

um salvador para o grupo. Nesse tipo de reação, fica posta a idéia de esperança e porvir. Trata-se de uma leitura tendenciosa, porque procura dar conta da primazia da ordem do Simbólico sobre o Real. Além disso, abre espaço para reações narcísicas/sádicas das lideranças e masoquistas dos liderados, o que se torna um risco considerável para o grupo, para os sujeitos e para a organização.

Pensamos que seja de suma importância o estudo dos comportamentos grupais, mas se buscarmos a espiral do silêncio, talvez possamos levantar a hipótese de que essa seja uma forma, embora amena, de continuar encobrindo o sujeito e, se pensarmos no papel do inconsciente, recuperaremos a idéia de que o *sujeito* não pode ser tomado pelo *eu*. Portanto soa difícil agrupar diversidades de forma tão brevemente esquemática. Pacheco lembra que

[...] não é possível relação intersubjetiva porque, se não há identidade para o sujeito, um sujeito é nunca igual a si mesmo, logo não se pode relacionar com outro sujeito. O sujeito busca alguma forma de identidade (imaginária, simbólica), mas o que ocorre é que ele presentifica pela diferença, escancarando-se assim a impossibilidade de relação intersubjetiva e comparecendo apenas como possível a relação entre eus, promovida pelo imaginário. (1996, p. 45)

Assim, cremos oportuno pensar a questão proposta com base no Paradigma da Complexidade, o qual parece responder e corresponder a uma pulsão humana: a demanda por um conhecimento pleno, em sua provisoriidade. Pronuncia o diálogo entre as partes e o todo, e vice-versa. Procura derrubar os limites e as barreiras entre diferentes áreas do saber, com a sua interpelação transdisciplinar.

O papel do nome é primordial. Materializa a condição de real. Garante as trocas simbólicas de conhecer e de ser reconhecido, de interpelar e de ser interpelado. Sua pronúncia não é vazia. Revela-se, como um significante primordial, em essência e por excelência. Sujeitos, instituições, paradigmas, ou seja, tudo que ambiciona ter vida possui um pré-requisito. Precisa de uma nomeação, como um estatuto simbólico, que singulariza as impressões digitais de uma identidade.

O termo *paradigma* parece ser um dos pontos de partida para a sua compreensão. Kuhn (2000, p. 67) o observa, com um sentido específico. É o “modelo”, que Platão (1997, p. 1331) denominou como “Arquétipo”. Barthes (1971) refere as relações sintagmáticas e as paradigmáticas. As primeiras trabalham o mesmo pelo mesmo, quase de modo tautológico. As paradigmáticas o mesmo, por meio do outro. Contemplam a alteridade. Nada está separado. Nada é igual.

Morin (1999, p. 31-32) faz um resgate etimológico. Recorre ao Latim – “Complexus é o que se tece junto.” Especifica, assim, a tarefa da Complexidade de, ao mesmo tempo, unir (contextualizar e globalizar), e aceitar o desafio da incerteza. Ele complementa: “[...] A Complexidade é, cada vez mais, uma cumplicidade de desconstrução e de criação, de transformação do todo sobre as partes e das partes sobre o todo [...]” (2001, p. 45)

O Paradigma da Complexidade estabelece o conceito sobre as práticas da produção de conhecimento. É instituído e constituído por sete princípios, inscritos e circunscritos na rubrica da Transdisciplinaridade. Morin (1999, p. 32-34) os singulariza, sem valoração de hierarquia: “O primeiro é o Sistêmico ou Organizacional, o segundo, o Hologramático, o terceiro, o Anel Retroativo, o quarto, o Anel Recursivo, o quinto, o Auto-eco-organização, o sexto, o Dialógico, e o sétimo, o da Reintrodução.” (1999, p. 32-34)

O Sistêmico ou Organizacional liga o conhecimento das partes ao do todo. O Hologramático observa que as partes estão no todo, e vice-versa. O Anel Retroativo estipula que a causa age no efeito, e ele na causa. O Anel Recursivo estabelece que o produtor faz o produto, e vice-versa. O Dialógico sustenta que os opostos, os diferentes, dialogam na Complexidade. Por fim, a Reintrodução vê o conhecimento como um processo que envolve o sujeito e o objeto (Morin, 1999, p. 32-34).

O Princípio Sistêmico ou Organizacional estabelece as ligações entre as partes e o todo. Ambos são indissociáveis. Estão envoltos em um processo de interações, onde as partes revelam o todo, e vice-versa.

O Hologramático observa que as partes estão no todo e ele nelas. Apresenta, como âncora referencial, o Holograma – uma chapa capaz de reproduzir, imagetivamente, o binômio simbiótico entre as partes e o todo. Os dois primeiros princípios mobilizam e são mobilizados por uma Figura de Linguagem de Palavras: a Metonímia, que pronuncia os diálogos entre as partes, como representantes e representativas, de forma verossímil, do todo.

O Anel Retroativo pressupõe os sentidos de movimento no jogo entre causas e efeitos. Não são estáticos. Podem trocar de posição. Assim, um evento único é filho de uma pluralidade causal.

O Anel Recursivo agencia a dinâmica entre sujeitos e objetos. O homem faz os objetos, que, ao serem feitos, também o fazem. Os Anéis Retroativo e Recursivo comungam de uma mesma matriz simbólica. É o Anel, que une e isola, em sua ambivalência, como referem Chevalier e Gheerbrant (1997). Emblematiza as afeições recíprocas entre as partes e o todo.

O de princípio da Auto-eco-organização estipula as possibilidades dialógicas, que envolvem autonomia e dependência. O sujeito é autônomo para traçar o seu caminho mas depende da sociedade que, ao mesmo tempo, depende do meio ambiente e do planeta. Tal princípio, em sua essência, parece conjugar uma Figura de Linguagem de Pensamento. É a Antítese, como possibilidade de unificação dos antagonicos. Entroniza, simbolicamente, as noções dos conflitos emocionais, que ligam o ser humano ao social.

O Dialógico viabiliza a aproximação/associação dos contrários. Articula, mesmo nas divergências e oposições, vértices convergentes. Tal qual o de Auto-eco-organização, o Dialógico se instrumentaliza e é instrumentalizado pela Antítese, como Figura de Linguagem. Ainda, agencia e é agenciado pela Conjunção Coordenada Aditiva, “e”, como a materialidade de associação.

Por fim, o da Reintrodução afirma que o Conhecimento não é puro ato de simplificação, restrito à linearidade. É plural e pluralizante. Abriga os dialogismos, que contemplam sujeitos e objetos. Os sete princípios são agenciadores e agenciados por um nó essencial. É a Transdisciplinaridade, que elimina distâncias, barreiras entre teóricos, disciplinas e conceitos. Configura uma outra concepção de Conhecimento. Morin dimensiona o Conhecimento complexo, observando-o no próprio ser, porquanto “nascer é conhecer”. Ele pormenoriza:

“[...] O Conhecimento é, necessariamente, uma tradução de signos/símbolos e em sistemas de signos/símbolos; construção, ou seja, tradução construtora a partir de princípios/regras, que permitem construir sistemas cognitivos, articulando informações/signos e símbolos; solução de problemas, a começar pelo problema cognitivo da construção tradutora à realidade, que se trata de conhecer [...]”. (1999, p. 64-65)

O Conhecimento se higieniza de qualquer postura e tom absolutizante. Perde a pose de certeza inequívoca, de ordem metafísica. Ganha uma amplitude, onde transitam em parceria certezas e incertezas, sem a hierarquização, com um cenário histórico. É provisório bem ao gosto e dentro da lógica e da ilógica da vida. Portanto, o Paradigma da Complexidade tem um objeto de estudo próprio, bem como uma concepção e uma prática do Conhecimento Complexo. É um recurso

metodológico importante, pela pulsão de um conhecimento pleno, em sua provisoriedade. Entendemos que o olhar complexo e o olhar psicanalítico na direção de fatos, fenômenos e objetos, recusando-se ambos ao reducionismo positivista e à lógica formal, buscando um originário desconhecido e mantendo a dúvida criativa em oposição à certeza paralisante, propiciarão à pesquisa em curso a ampliação do pensamento crítico.

Referências

BARTHES, Roland. Ensaios críticos. Lisboa: Edições 70, 1971.

BION, Wilfred R. Experiences in groups. London: Tavistock, 1961.

CASTRO, Eliana da Moura. Psicanálise e linguagem. 2. ed. São Paulo: Ática, 1992.

CHEMAMA, Roland. Dicionário de psicanálise. Porto Alegre: Artmed, 1995.

CHEVALIER, Jean; *GHEERBRANT*, Alain. Dicionário de símbolos. Rio de Janeiro: J. Olympio, 1997.

DAVEL, Eduardo; *VASCONCELOS*, João. (orgs.) “Recursos” humanos e subjetividade. 4.ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

DOR, Joel. Introdução à leitura de Lacan . Porto Alegre: Artmed, 1989.

FINK, Bruce. O sujeito lacaniano: entre a linguagem e o gozo. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

FLEURY, Maria Tereza Leme; *FISCHER*, Rosa Maria (Orgs.). Cultura e poder nas organizações. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir. Petrópolis: Vozes, 1987.

FREUD, Sigmund. Uma dificuldade no caminho da psicanálise. ESB,1917. v. XVIII.

FREUD, Sigmund. O ego e o id. ESB, 1923. v. XIX.

FREUD, Sigmund. Totem e tabu. Rio de Janeiro. Imago, 1974.

FREUD, Sigmund. Sur le revê. Paris: Gallimard. 1988. Folio/essais.

KUHN, Thomas. A estrutura das revoluções científicas. São Paulo: Perspectiva, 2000.

LACAN, Jacques. Écrits. Paris: Seuil, 1966.

LACAN, Jacques, O Seminário Livro 1: Les écrits techniques de Freud. Paris: Seuil, 1975.

LACAN, Jacques. O Seminário. Livro 11: os quatro conceitos fundamentais da psicanálise. 2. ed. Rio de Janeiro: J. Zahar, 1985.

LACAN, Jacques. O Seminário. Livro 20: mais ainda. 2. ed. Rio de Janeiro. J. Zahar. 1985a.

LAPANCHE, J; *PONTALTIS*, J.-B. Vocabulário da psicanálise 7. ed. São Paulo: M. Fontes, 1983.

MORIN, Edgar. O Método: 1 a natureza da natureza. Lisboa: Europa – América, s. d.

MORIN, Edgar. O Método 3: o conhecimento do conhecimento. Porto Alegre: Sulina, 1999.

MORIN, Edgar, O método 6: ética. Porto Alegre: Sulina, 2002.

NASIO, Juan David. Os sete conceitos cruciais da psicanálise. Rio de Janeiro: Zahar, 1995.

PACHECO, Olandina M. C. de Assis. Ensaio sobre a construção da diferença. sujeito e singularidade. Rio de Janeiro: J. Zahar. 1996.

PAGÈS, Max et al. O poder das organizações. Trad. Maria Cecília Pereira Tavares, Sonia Simas Favatti. São Paulo: Atlas, 1993.

PLATÃO apud Logos – Enciclopédia Luso – brasileira de Filosofia. v. 3. Lisboa: Editorial Verbo, 1997.