

A GESTÃO NARCISISTA EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

THE NARCISSISTIC MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

José Reis Félix Barbosa^{*}

Maria Aparecida Pereira de Carvalho Gomes^{**}

Mariana Pessoa Mascarenhas^{***}

Rosislán Alves de Jesus Ferreira^{****}

RESUMO

O trabalho desenvolvido originou-se da necessidade de identificar as relações de trabalho dos gestores e funcionários das IES e como sofrem influências mercadológicas que refletirão diretamente sobre sua vida pessoal e profissional. O sucesso profissional de um indivíduo está vinculado ao cumprimento de comportamentos e atitudes determinadas pelas organizações. Buscando ser reconhecido, o sujeito interioriza seus ideais e valores, que implicarão na perda de sua autonomia e conseqüentemente na perda de sua identidade. Tudo isso pela transformação da sociedade, advinda com a globalização que fez com que as pessoas centrassem suas vidas em torno do trabalho para não sofrer uma exclusão do mercado, tornando-se um nada para a sociedade. Nesse sentido, o presente estudo de abordagem qualitativa e quantitativa pretende analisar as Instituições de Ensino Superior de Belo Horizonte quanto as relações de trabalho por meio de uma gestão narcisista.

Palavras-chave: Gestão organizacional. Relações de trabalho. Socialização organizacional.

ABSTRACT

The work grew out of the need to identify labor relations managers and employees of HEI and how they are influenced by market directly reflect on your personal and professional life. The professional success of an individual is linked to the fulfillment of certain attitudes and behaviors by organizations. Seeking to be recognized subject internalizes his ideals and values, which will entail the loss of autonomy and consequently the loss of their identity. All this, for the transformation of society, arising from globalization that made people centrism their lives around work not to suffer a foreclosure market, becoming a nothing to society. In this sense, this study qualitative and quantitative approach is to analyze the Higher Education Institutions of Belo Horizonte as labor relations management through a narcissist.

Keywords: Organizational management. Working relationship. Organizational socialization.

^{*} Graduando em Administração de Empresas pela Famig.

^{**} Graduanda em Administração de Empresas pela Famig.

^{***} Bacharel em Administração de Empresas; Especialista em Logística e Produção pela Uni-BH; Mestranda em Administração pela Faculdade Novos Horizontes. Professora Universitária das disciplinas de Gestão de Pessoas e Gestão Logística e Coordenadora do Curso de Administração da Famig.

^{****} Graduanda em Administração de Empresas pela Famig.

Introdução

A globalização tem interferido não só na esfera econômico-financeira, como também na existência humana. O mercado globalizado tece uma rede de exigências, nas quais o ser humano se prende, e acaba por desequilibrar sua vida pessoal e familiar, por ser obrigado a centralizar sua vida em torno do trabalho, como forma de assegurar sua realização profissional.

Os novos tempos exigem que as empresas saibam lidar com instabilidade e imprevisibilidade, como a carreira é o elemento central da vida do indivíduo, as organizações conseguem se aproveitar disso para seduzi-los, manipulá-los e dominá-los de maneira a garantir sua sobrevivência. Assim, elas conseguem se manter competitivas, já que contam com o comprometimento, motivação e a dedicação de seus colaboradores.

As Instituições de Ensino Superior desenvolvem um modelo de cultura organizacional, que é transmitido às pessoas através de seu processo de socialização organizacional, em que elas aprendem seus valores, normas e comportamentos esperados, que faz com que eles se integrem e participem da organização como membro desta empresa. Dessa forma elas aumentam sua produtividade, a qualidade dos seus produtos e serviços bem como a submissão e integração do indivíduo às suas normas, assim é o processo de transformação do trabalhador normal na pessoa adequada à organização.

Mediante os diversos problemas enfrentados pelas Instituições de Ensino Superior (IES), o tema estudado “Relações de trabalho dos gestores de Ensino Superior”, busca em pesquisas de campo qualitativa e quantitativa, entender como se dá as relações de trabalho com a gestão narcisista em uma IES.

Tem como objetivo geral estabelecer como acontecem as relações de trabalho com a gestão narcisista, especificando esses objetivos da seguinte forma: identificar os conflitos existentes nessas relações; conhecer como se dá estas relações e identificar os tipos de relações nas quais os gestores de IES estão expostos.

Referencial Teórico

No decorrer do tempo o conceito de trabalho sofreu diversas modificações. De acordo com Enriquez (1999), o primeiro conceito sobre trabalho surge na Grécia e

Roma antigas, onde o termo era sinônimo de tortura, relacionava-se às necessidades básicas e não definia a liberdade nem a grandeza do homem; um trabalho que não valorizava nem a tarefa nem o indivíduo. Essa ideia sobre o trabalho teria perdurado até o início do século XV (ALBORNOZ, 1994).

Em um segundo momento o trabalho é percebido como um esforço físico ou intelectual direcionado para algum fim. “O significado ativo e desejado para realização de objetivos, onde até mesmo o objetivo realizado passa a ser chamado trabalho. Trabalho é esforço e também seu resultado” (ALBORNOZ, 1994, p. 12). Partindo de uma visão socioeconômica, a partir do século XVII, o início do capitalismo levou a valorização do trabalho como causa do crescimento econômico e das riquezas. Com a ascensão da sociedade urbana industrial, o mesmo passa a ser algo monetário e a força de trabalho passa também a ser comercializada. Assim, o trabalho passa a caracterizar-se:

[...] pela indistinção entre utensílios e homem, pela especialização das funções, pela codificação das tarefas, pela retração de domínio, pela sua calculabilidade, pela falta de coerência entre meios e fins e pela determinação da vida por uma ordem externa e maior (DOURADO, 2007, p. 30).

Assim como o conceito de trabalho muda, as organizações também mudam, já que são frutos do contexto social no qual estão inseridas, e se encontram num contexto globalizado, onde para garantir a sobrevivência é preciso ser inovador.

Sendo assim é necessário um ciclo de transformação constante, otimizando a contribuição dos indivíduos que a ela prestam serviço, transformando esse trabalhador num capital diferenciável, um ativo da empresa. Somando-se a tudo isso, a automação de grande parte dos processos organizacionais possibilitado pela evolução tecnológica.

Segundo Tonelli (2000), o trabalho, longe de perder a centralidade na vida das pessoas, ocupa hoje cada vez mais tempo e coloniza o tempo de não trabalho delas, já que todos precisam estar permanentemente atraentes para o mercado.

O indivíduo sente a necessidade de se esforçar ao máximo, centrando sua vida em torno do trabalho, para não o perder, já que há muitos substitutos. Atualmente o trabalho ganhou uma nova dimensão na vida do indivíduo, tornou-se fonte de realização pessoal e valorização perante a sociedade, portanto passou a influenciar a vida de cada um.

A carreira profissional torna-se o centro da relação de trabalho empresa indivíduo, fazendo com que sua vida pessoal seja deixada de lado e passe a viver em

função do sonho de construir uma carreira dentro de uma organização, seus anseios pessoais são oprimidos pela carga opressiva de trabalho, gerando tensão e pressão permanente.

Inicialmente, tem-se a ideia de democratização das relações empresariais. Mas, de acordo com Crubellate (2002, p. 12), tal ideia se caracteriza pela “[...] tentativa de lidar instrumentalmente com a construção do consenso social”. Uma tentativa de tornar as atitudes dos indivíduos condizentes e favoráveis aos resultados e objetivos da organização.

A organização capta sonhos, frustrações, expectativas e desejos dos subordinados, passando então a se apresentar como referência, como caminho para autorrealização e assim disponibiliza as ferramentas que facilitam o alcance do lugar tão almejado, suscitando nele o sentimento de débito com a mesma, fazendo com que se dedique e se sujeite em agradecimento ao benefício recebido. As empresas se beneficiam deste sentimento, extraindo o máximo de dedicação, tolerância e produtividade.

O trabalho pode ser definido de várias maneiras, e essas sofrem algumas alterações de acordo com a época vivida pelo homem. Segundo Morin (2001), o trabalho reúne vários significados por ser uma atividade que tem por características alcançar um objetivo e exigindo a utilização de energia para a realização de atividades coordenadas que têm por finalidade a produção de algo útil.

No trabalho, a transformação do sofrimento em prazer não depende somente do modo de gestão, mas também de uma maior conscientização do indivíduo. É preciso que ele saia da inércia e busque na coletividade a força que precisa para não permitir que suas capacidades sejam aniquiladas pela ideologia gerencialista.

Casos de suicídio, estresse, desgaste, perda de identidade, são resultados dessa centralidade e de uma gestão organizacional narcisista presente no capitalismo. Assim é descrito pelos autores Guerreiro et al (2011, p. 5): “são organizações frias e radicais em seus relacionamentos, não comprometidas com os seus funcionários e com as relações que possuem com o meio externo ao qual pertence”.

De acordo com Lasch (1983), todo esse narcisismo contemporâneo surge da insegurança dos indivíduos, causada pelas instabilidades políticas e ambientais, advindas do meio no qual estão inseridas. O indivíduo acredita que não vale a pena arriscar-se pelas suas crenças.

Em diversas organizações do trabalho pode se detectar a presença cada vez maior de formas da gestão narcisista, que visa único e exclusivamente o alcance dos objetivos da própria organização, em detrimento da responsabilidade com os indivíduos que a integram.

As organizações geridas pelo modelo de gestão narcisista valorizam muito o aproveitamento das oportunidades do momento para crescimento, aumento do lucro e otimização de processo. Elas são possuidoras de uma cultura tirana, exigente, e procuram por funcionários que as adorem e as tenham como centro de sua vida.

Freitas (1999) ressalta que a forma como as empresas agem criam em torno de si uma imagem positiva e onipotente, e assim o indivíduo aceita e se conforma com suas regras e normas. Essa conquista do indivíduo torna-se então uma forma de controle.

Segundo Enriquez (2000, p. 175):

A cultura de empresa ou cultura organizacional, ao propor seus valores e seu processo de socialização, seu imaginário enganador, tem por fim englobar todos participantes da organização numa fantasia comum proposta por seus dirigentes. Seu sistema de símbolos, que fornece um sentido preestabelecido a cada uma das ações dos indivíduos, tem por objetivo prendê-los totalmente na rede que tece. Se o indivíduo se identifica com a organização, se pensa apenas por meio dela, se idealiza ao ponto de sacrificar sua vida privada aos objetivos que ela persegue, quaisquer que eles sejam, então, ele entrará sem saber, sem recriminar-se, pois está de boa fé, num sentido totalitário.

Para Faria (1985), as organizações recorrem a um sistema de transmissão ideológica destinado a inculcar nos agentes as crenças que permitem que suas exigências tenham algum sentido.

O controle ideológico exercido pela organização capitalista moderna a torna uma nova igreja, que dispõe de sistema de crenças e valores consignados em seus manuais, sua escritura sagrada, e apropriados para conduzir os empregados à adesão (PAGÈS et al, 1993, p. 75).

As pessoas tentam todo o tempo controlar umas às outras e controlar o ambiente, tendo em vista os mais diversos objetivos e interesses, usam-se do envolvimento do indivíduo que se entrega espontaneamente a uma servidão, crente que alcançará sua plenitude dentro do mundo da organização, abrindo mão de sua existência, de sua identidade.

Como afirma Pagès (1993, p. 86-87):

A função da ideologia e das práticas ideológicas é reforçar a imagem positiva do papel da empresa, não deixando que o indivíduo se conscientize das contradições sociais que subentendam. Não se trata de um processo mecânico que age simplesmente pelo exterior, através da doutrinação. [...] o que nos surpreendeu foi o papel dos processos sutis de autopersuasão, [...] pelos quais o indivíduo colabora para sua própria doutrinação e resolve seus conflitos ideológicos e reforça a ideologia dominante sempre com a impressão de pensar livremente.

Segundo Freitas (2011), como a empresa precisa da participação de todos e os tempos atuais sugerem maior autonomia dos indivíduos para otimização de resultados, a estratégia de controle se efetiva no despertar da paixão, na sedução dos indivíduos. A organização estimula ainda o narcisismo individual, tornando a busca pela excelência um desejo de cada um e levando os indivíduos a exercerem um autocontrole. Há então uma expansão do papel da organização que deixa de representar o local de trabalho e passa a penetrar em todas as esferas da vida do indivíduo.

As organizações modernas têm total controle de seus mecanismos sedutores, e criam seguidores de fé, os melhores possíveis, que não mais necessitam serem persuadidos, pois creem que atendê-los é a melhor maneira de se alcançar sua plenitude almejada. Elas são frias e radicais em seus relacionamentos, não comprometidas com seus funcionários e com as relações que possuem com o meio externo ao qual pertence, são indiferentes a tudo que não enxergam como vantagem competitiva e exigem de seus funcionários desempenho excepcional e alto grau de comprometimento.

Tudo isso é fruto da globalização, que vem influenciando não somente a esfera econômico-financeira, mas também várias esferas da existência humana, sem permitir uma autonomia entre elas. O ser humano encontra-se preso a uma rede de exigências que, além de influenciar e desequilibrar sua realidade profissional acaba refletindo também em aspectos da sua vida pessoal e familiar.

Neste novo cenário corporativo há unicamente a preocupação em maximizar os resultados e minimizar os recursos. Recursos estes, que se tratando de pessoas, tem-se o enxugamento de cargos, aumento da capacidade produtiva do funcionário, cobrança, metas, pressão e, como consequência pode haver então o suicídio, estresse, desmotivação e pouca produtividade.

Segundo Freitas (1999, p. 164), “de todas as categorias profissionais, a dos executivos é a que mais parece identificar-se com o discurso cultural e as armadilhas da perfeição possível”. Para servir de modelo, ele tem de ser forte, ter certeza de suas

prioridades e parecer bem sucedido. Portanto, deve ser o retrato do sucesso que está ao alcance de todos que tenham garra, persistência e vontade de lhe seguir os passos.

Os funcionários serão sempre os maiores prejudicados por representarem a parte mais fraca do elo hierárquico em uma organização. São os que mais irão sofrer com a cultura do narcisismo na sociedade e influenciando nas organizações de trabalho. Sua vida profissional poderá se tornar a principal causa de seu adoecimento físico e psíquico.

A gestão narcisista das organizações contemporâneas exerce uma subordinação destrutiva sobre o indivíduo que poderá levar o desenvolvimento de patologias, comprometendo a sua saúde psíquica.

Para Mendes (2007), as vivências de prazer-sofrimento relativas à organização do trabalho no qual o indivíduo se sujeita poderão impactar em seu funcionamento psíquico. Elas são os resultados do quanto relevante é a tarefa que este indivíduo realiza em sua concepção, bem como das relações que ele trava na organização. O prazer surge durante a valorização e reconhecimento no trabalho já o sofrimento vem do desgaste em relação ao trabalho, cansaço, desânimo e descontentamento com o trabalho.

Diferentemente das condições de trabalho, a organização do trabalho não causa danos físicos, afetam a mente deste indivíduo. Dejours (1992, p. 25) define a organização do trabalho como: “[...] a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidades”.

O fato é que o modo de funcionamento de uma gestão “pode suscitar no indivíduo comportamentos neuróticos, paranoicos ou perversos” (ENRIQUEZ, 1998 apud GAULEJAC, 2007, p. 224).

De acordo com Mendes (2008), para que ocorra uma transformação do sofrimento em prazer, o trabalho deve ser um lugar onde seja possível criar e inovar novas formas para execução das tarefas, bem como são oferecidas condições de reconhecimento deste fazer.

Do contrário, os impactos causados pela gestão narcisista podem gerar no trabalhador problemas sérios como estresse.

Segundo Goldberg (1980, p. 68):

Estresse é uma sobrecarga dos recursos do corpo a fim de responder a alguma circunstância ambiental. Clinicamente, o estudo do estresse baseia-se nos casos mais extremos dessa resposta. Na essência, a reação do estresse é uma mobilização das defesas do corpo, um

antiquado mecanismo bioquímico de sobrevivência que foi aperfeiçoado no decurso do processo evolutivo, permitindo aos seres humanos adaptar-se a fatos hostis ou ameaçadores.

O estresse tornou-se a síndrome da sociedade acelerada, que está vivendo em conflito com o relógio, devido às pressões nas organizações, tornando-se reféns de excessivas cobranças.

Para Zanelli (2002), pressões e exigências são cada vez mais intensas e complexas. Aproveitam oportunidades advindas da disseminação e da conexão digital, buscando hierarquias mais horizontalizadas e equipes com maior quantidade de trabalho.

Ainda por Zanelli (2002), o Instituto Americano de Estresse relatou que 80% de todos os acidentes de trabalho nos Estados Unidos têm o estresse como o maior fator envolvido (ATKINSON, 2004), somente no período de 1997 a 2001 o número de trabalhadores que entraram com pedido de licença médica devido ao estresse triplicou e este não é um fenômeno exclusivamente americano.

O estresse, nas empresas que cultivam o desempenho, não é sequer considerado uma doença profissional, de acordo com Gaulejac (2007, p. 118): “mas como um dado quase natural, ao qual é conveniente se adaptar”. Tanto é que o indivíduo se sente na obrigação de superar ou resistir ao estresse, se almeja o sucesso na organização. As enfermidades são banalizadas em prol da rentabilidade.

Ainda para Gaulejac (2007, p. 232): “onde a empresa progride é a parte que o indivíduo regride. Nesse processo de anulação do sofrimento, muitos trabalhadores se dopam para permanecer na corrida, outros se medicam para cuidar de suas feridas, e vivem com ansiedade e medo”.

A organização mundial da saúde afirma que o estresse é uma epidemia global, pois as pessoas vivem um tempo de grandes exigências, e de atualizações constantes. Elas, cada vez mais, se veem diante de inúmeras situações às quais precisam adaptar-se seja a pressões externas ou internas.

Hoje é extremamente comum às pessoas levarem para casa tarefas do trabalho e essa sobrecarga acaba fazendo com que suas horas de lazer sejam tomadas tentando resolver problemas que antes eram resolvidos somente na organização, e assim esse indivíduo perde sua identidade, sua missão como homem, sua visão do mundo, perde a sua vida em razão do seu trabalho.

Gaulejac (2007) lembra, entretanto, que deve existir um limite para esta ação das organizações, assim como para a aceitação passiva do trabalhador diante do sofrimento. O autor afirma que embora o trabalho seja, nos dias de hoje, o lugar onde o indivíduo acredita que irá encontrar segurança, autonomia e as bases sociais para existir socialmente, ele é apenas o meio e não o fim em si dessa existência social. “O trabalho é um meio de subsistência, e não a finalidade da existência” (GAULEJAC, 2007, p. 237).

Metodologia

A metodologia descreve como o presente trabalho científico será realizado. Como já mencionado, o objetivo deste trabalho é identificar as relações de trabalho dos funcionários de Instituições de Ensino Superior, em função deste objetivo será realizado uma pesquisa de campo do tipo amostragem, esta é a estratégia mais adequada, pois permite um entendimento mais aprofundado do assunto.

De acordo com Fachim (2003, p. 123), pesquisa é “um procedimento intelectual em que o pesquisador tem como objetivo adquirir conhecimentos por meio de investigação de uma realidade e busca de novas verdades sobre um fato (um objetivo ou problema)”.

A pesquisa permite levantar informações a cerca do assunto, no sentido de descobrir respostas para questões sobre o fato estudado, eliminando assim qualquer dúvida, portanto devem-se apresentar métodos e técnicas próprias para se averiguar fatos e verdades sobre o assunto pesquisado. Ao se falar em pesquisa, Lakatos e Marconi (2005, p. 157) afirmam que a mesma “é um procedimento formal, com métodos de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou descobrir verdades parciais”.

Pereira (2007, p. 70) pontua que “a base metodológica constitui-se, assim, preocupação que deve dispensar melhor empenho por parte daqueles que iniciam na pesquisa, sobretudo, das implicações resultantes da opção epistemológica implícita no método”. Diante disso, afirma-se que a determinação de métodos permite ao pesquisador definir estratégias e etapas para desenvolvimento do estudo.

No que tange à questão da escolha da pesquisa qualitativa e quantitativa, levou-se em consideração a necessidade de interpretação e análise dos dados, o que se dá com a participação ativa do pesquisador no ambiente pesquisado. De acordo com a consideração de Lakatos e Marconi (2004, p. 269),

[...] a metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano. Fornece análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes e tendências de comportamento.

Sendo assim, a pesquisa qualitativa e quantitativa é mais indicada, pois apresenta o ambiente natural como fonte direta dos dados e busca uma compreensão particular do caso estudado, sendo que o foco é centrado no específico, no individual e no peculiar. Outro fato considerável na pesquisa qualitativa sustentada por Vergara (2003), é que seus dados são codificados e apresentados de forma mais estruturada para serem analisados.

O presente estudo se apresentará como uma pesquisa descritiva e explicativa. Uma pesquisa descritiva é definida por Gil (2006, p. 42) como aquela que “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. Uma pesquisa explicativa para Vergara (2003, p. 47), “tem como principal objetivo tornar algo inteligível justificando os motivos. Visa, portanto, esclarecer quais fatores contribuem de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno”.

Portanto, a pesquisa descritiva é aquela que descreve fatos ou fenômenos, confrontam variáveis e suas relações gerando informações ao pesquisador. Já a pesquisa quantitativa procura facilitar a compreensão destes fatos ou fenômenos, explicando o porquê de seus acontecimentos, quais fatores o geram. Com isso optou-se pela aplicação desses métodos de pesquisa a fim de conhecer e compreender as relações de trabalho as quais os gestores de IES estão expostos.

Será necessária também a pesquisa bibliográfica, que tem por objetivo abordar a opinião de vários autores, dada a importância dos mesmos em relação à pesquisa. Para Marconi e Lakatos (2005, p. 184) a pesquisa bibliográfica tem a finalidade de “colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto”. Nesse sentido Gil (2006, p. 45) pontua que:

[...] a principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Essa vantagem torna-se particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço.

Dessa maneira, a necessidade de se usar a pesquisa bibliográfica neste estudo é aproximar o pesquisador ao trabalho quando o mesmo não possui o conhecimento mais

profundo sobre o assunto, isso é fundamental para que ele ganhe credibilidade na condução do tema explorado.

Coleta de Dados

Os dados necessários para o desenvolvimento do estudo serão coletados através de entrevistas e questionários, portanto, serão coletados diretamente na fonte em que são gerados. Para a definição da coleta de dados, a pesquisa bibliográfica foi considerada essencial, pois, através das considerações encontradas em artigos científicos, foram selecionados dados pertinentes à temática. Com a realização desses estudos, buscou-se obter um melhor entendimento sobre o assunto na busca de se ter o controle da situação e se conseguir uma aproximação maior com o respondente para obter a sua boa vontade com isso respostas verdadeiras e assim contribuir efetivamente para testar e validar a teoria do presente trabalho.

De acordo com Gil (2008, p. 115), “o questionário pode ser definido como a técnica de coleta de dados em que o pesquisador formula questões previamente elaboradas e anota as respostas”. O questionário garantirá ao entrevistador uma conclusão mais rápida e barata para uma melhor compreensão das respostas apontadas pelo entrevistado, demonstrando a real visão que os colaboradores têm do fato estudado.

Para Vergara (2000, p. 54), “o questionário caracteriza-se por uma série de questões apresentadas ao respondente, por escrito. Às vezes, é chamado de teste, como é comum em pesquisa psicológica; outras, é designado por escala, quando quantifica respostas. O questionário pode ser aberto, pouco ou não estruturado, ou fechado, estruturado. No questionário aberto, as respostas livres são dadas pelos respondentes; no fechado, o respondente faz escolhas, ou pondera, diante de alternativas apresentadas”.

Utilizou-se também para esse estudo o método de pesquisa participante, que segundo Lakatos e Marconi (2004) é uma forma de pesquisa que possui um planejamento ou projeto anterior à prática e que deve ser construído junto aos participantes. E mantendo esta abordagem, Gil (2006) comenta que o objetivo da pesquisa participante é a interação entre pesquisador e pesquisado. O pesquisador em questão faz parte do grupo que está sendo estudado, isso justifica a escolha deste método, mas faz também com que esta pesquisa seja tratada ainda com mais cuidado para se evitar que o envolvimento do pesquisador seja influenciado no resultado deste estudo.

Tratamento de Dados

De acordo com Vergara (2000), tratamento dos dados refere-se àquela seção na qual se explicita para o leitor como se pretende tratar os dados a coletar, justificando por que tal tratamento é adequado aos propósitos do projeto. Objetivos são alcançados com a coleta, o tratamento e, posteriormente, com a interpretação dos dados; portanto, não se deve esquecer de fazer a correlação entre objetivos e formas de atingi-los.

Para o tratamento dos dados, nesta pesquisa será utilizado recursos computacionais, como tabelas e gráficos, na importante tarefa de organizá-los. Utilizando-se da estatística simples para permitir o agrupamento percentual das variáveis pesquisadas, que serão apresentadas posteriormente, visando um suporte para sua elaboração no intuito de traduzir com clareza o real sentimento dos gestores em relação à organização em que atuam, relatando suas impressões sobre o problema e as soluções investigadas.

Resultado da Pesquisa

Apesar dos seres humanos referirem muitas vezes ao trabalho como algo incomodo, desprazeroso, chato e cansativo, percebe-se que o trabalho tem grande importância na vida humana. Por isso as pessoas perdem o sentido de suas existências quando lhes é tirado esse direito de trabalhar, isso explica a grande repulsa sofrida pelo fenômeno do desemprego. O trabalho é uma mistura de prazer e sofrimento, onde não se sabe onde começa um e termina o outro.

Não tem como negar a importância que o trabalho tem na vida das pessoas. É dele que se tira o sustento, se alcança alguns dos objetivos almejado e se realiza como ser humano. Não ter trabalho é não ter identidade perante a sociedade, é motivo de vergonha e sofrimento.

Em sua fala Enriquez afirma que o trabalho era tido como tortura até o início do século XV. Mas Albornoz disse que a partir de então passou a ser considerado um esforço físico ou intelectual direcionado para algum fim.

Na sociedade atual além de ser a principal fonte de sobrevivência para as pessoas, o trabalho é visto também como forma de ser aceito no meio social, interagir com outras pessoas, tornar-se membro de um grupo e se realizar enquanto ser humano.

É uma forma de valorização e reconhecimento junto da sociedade cada vez mais capitalista e competitiva. Como se pode perceber pela fala dos entrevistados:

O trabalho é vida, renovação, fonte de prazer e lucro (E. 1).

O trabalho é importante, dignifica o homem e nos faz sentir importante perante a sociedade (E. 2).

O trabalho é uma questão de sobrevivência pessoal e financeira. Através do trabalho podemos mudar a nossa realidade atual e sempre buscamos mais conforto, status e melhores condições através dele (E. 3).

Como o conceito de trabalho as organizações também mudam, pois estão inseridas num ambiente globalizado que sofre influência de diversos meios, o que exige que esteja em constante evolução, e acaba por exigir muito de seus colaboradores, como garantia de sobrevivência. Para tanto se cria um ciclo de transformação constante, onde as pessoas têm de dar tudo de si para tornar um capital diferenciável, um ativo da empresa. Isso faz com que o trabalho torna-se centralidade na vida do indivíduo, sendo fonte de realização pessoal e valorização perante a sociedade, portanto passou a influenciar a vida das pessoas.

Para conseguir tudo isso as organizações passam a se apresentar como uma referência, para a tão sonhada autorrealização e disponibilizam todas as ferramentas necessárias para o alcance desse objetivo, e isso desperta um sentimento de débito na pessoa, fazendo com que ela se dedique, tolere e produza ao máximo possível como forma de agradecimento a oportunidade concedida.

O trabalho está em primeiro, segundo e terceiro lugar. Depois vem o pessoal, família e amigos (E. 1).

O trabalho ocupa noventa por cento do meu dia a dia (E. 2).

Dimensão de grande importância, atrás somente da família (E. 3).

Para Crubellate (2012), essa é uma maneira de fazer com que as atitudes das pessoas sejam condizentes e favoráveis aos objetivos da organização. E Tonelli (2000) afirma que o trabalho ocupa muito tempo das pessoas e coloniza o tempo de não trabalho.

Tudo isso porque quando os indivíduos não estão trabalhando, precisam buscar estar atraente para o mercado, se capacitando, atualizando-se para que não se torne obsoleto e não consiga sobreviver neste mundo globalizado cada vez mais competitivo e explorador.

Eu me sinto um profissional pressionado em busca de qualificações como sobrevivência no mercado atual (E. 2).

Sinto-me como um ser humano, sobre pressão na busca constante de qualificação (E. 6).

É o resultado da busca incessante pela construção de uma carreira, acúmulo de bens e valores financeiros, isso fez com que as pessoas perdessem o poder sobre o trabalho, pois o capitalismo acabou por fazer com que a humanidade deixasse de lado seus valores éticos, morais e sociais para priorizar valores como poder e status. As organizações se aproveitam de tudo isso para manipular e dominar os indivíduos, extraindo o máximo de sua produtividade.

Essa cobrança só faz com que os funcionários fiquem mais sobrecarregados, pois as empresas reduzem o capital e aumentam a carga de trabalho dos seus colaboradores, que são obrigados a fazerem serões ou levarem trabalho para ser feito em casa, prejudicando o seu descanso e o tempo dedicado a sua vida pessoal e familiar. Das pessoas que responderam ao questionamento, setenta e cinco por cento tem o tempo que passa com a família afetado pelo trabalho que levam para fazer em casa, o que demonstra que estes profissionais não conseguem ter uma vida social estruturada e nem um tempo para descansar, repondo suas forças, o que o faz com que fique mais desmotivado, estressado e reduza mais e mais o seu rendimento profissional.

Eles não recebem nada em troca das organizações pela sua dedicação e profissionalismo, ou contrário, as companhias se utilizam da fama de dedicação que esses profissionais recebem para manipulá-los, e assim continuar os escravizando ainda mais, com suas sobrecargas opressivas de trabalho.

As organizações são instituições frias e radicais em seus relacionamentos, não comprometidas com seus colaboradores e seu ambiente externo, segundo Guerreiro et al. (2011).

A Globalização econômica trouxe às empresas uma necessidade de olhar para dentro e fora, melhorar e repensar suas atividades, dada a competitividade e o acirramento da concorrência. As grandes transformações se dão devido às aberturas econômicas internacionais e a necessidade de se buscar uma eficiência e eficácia cada vez maior em razão do mercado cada vez mais acirrado. Para se manterem neste mercado, elas precisam fundir ou incorporar-se a outras empresas, buscando aumentar seu poder de mercado e assim aumentar sua influência.

Juntando a tudo isso a degradação de valores da sociedade, e a revolução tecnológica, as pessoas sentiram a necessidade de se esforçarem ao máximo, centrando

sua vida no em torno do trabalho para que não o perdessem, pois o que não falta é substituto. Hoje, nos dias atuais, conseguir um emprego e manter-se nele passou a ser um desafio constante, por isso está cada vez mais crescente a gestão narcisista.

De acordo com Lasch (1983), o indivíduo sente-se inseguro por meio das instabilidades advindas do ambiente e acredita que não vale a pena arriscar-se no ambiente de trabalho pautando-se de crenças e valores pessoais.

Dos entrevistados, setenta e oito por cento frequentemente sentem medo de perder o emprego, o que demonstra que as organizações de hoje estão fazendo uso de uma cultura organizacional que causa uma espécie de ação hipnótica tornando-as sagradas para os indivíduos, manipulando o comportamento destes, que acreditam que o seu tão sonhado sucesso profissional ou a manutenção do seu emprego está condicionado a ela. Elas seduzem as pessoas de tal forma que passam a se sentir empresa, não apenas parte integrante dela, sente que sua realização pessoal é o sucesso da organização.

Enriquez (2000) afirma que a cultura organizacional engloba os colaboradores em fantasia e tem como fim prendê-los a esta cultura perdendo sua identidade pessoal e adquirindo uma identidade organizacional.

Para Faria (1985), esta cultura vai sendo transmitida de maneira ideológica, inculcando crenças e valores na mente das pessoas de forma a fazer com elas vejam sentido nas suas exigências e se unam a elas.

Esse controle ideológico é resultado da perda de valores da sociedade atual, em que as pessoas perderam as referências ideológicas das outras instituições, com isso as organizações tomaram conta como um Estado descentralizado, de regime totalitarista. O controle ideológico exercido pelas empresas, através de seu sistema de crença e valores contidos em seus manuais, conduz a adesão de seus empregados, segundo Pagés (1993).

É muito difícil acreditar numa relação unilateral de poder, em qualquer instância, entre estrutura e indivíduo. Há uma força que dá condições às diversas estruturas nas quais faz parte e com as quais lida com o indivíduo, ele também influencia através de suas interações com os outros do grupo na qual pertence. Assim, as relações de poder servirão à dominação de uns grupos sobre os outros, a partir da estrutura organizacional que estiver dominando.

As relações interpessoais são embebidas de poder, portanto os seres humanos quando interagem estão em jogo de interesses, que são conciliados de maneira a agradar

as duas partes, eles se sobre julgam o outro em favor de si próprio, pois é o que as organizações incentivam hoje, o individualismo.

Hoje as companhias, através da caracterização profissional competitivo, incentivam muito a competitividade e o aproveitamento de oportunidades, as pessoas competem entre si todo o tempo criando um ambiente desafiador, que desperta um sentimento de pressão nos envolvidos que refletirá diretamente na vida pessoal destes, como demonstram os relatos de alguns dos entrevistados.

A competitividade profissional traz grande interferência na minha vida pessoal, pois ela me obriga a ficar em um estado de constante pressão (E. 5).

A competitividade me faz abandonar a família, amigos e o tempo de atividades pessoais para se dedicar totalmente ao meu profissional (E. 1).

Compito comigo mesmo no dia a dia na busca de encontrar a melhor resposta (E. 7).

Isso ocorre porque o mercado está em efetivo crescimento, muitas vezes de maior oferta que demanda, e para tanto é preciso aperfeiçoar continuamente os produtos, serviços e processos da organização, visando adaptar sua estrutura organizacional à realidade de constantes incertezas, que podem vir a se torna ameaças ou oportunidades, mas para tanto é preciso estar preparados, e a melhor maneira para isso é incentivar o aproveitamento de oportunidades de seus funcionários.

Manter o trabalhador motivado, buscando bater suas metas é um grande desafio para os gestores, pois é preciso além de tudo isso despertar nele a paixão pela organização na busca de exercer certo controle sem que ele sinta. O gestor precisa fazer com que estes trabalhadores se sintam ao posto de ouro da organização, pedra chave detentora de conhecimento, autonomia e criatividade. Assim irá propagar um ideal de ambiente de trabalho prazeroso e alegre e alcançar o potencial desejado do indivíduo.

O ser humano necessita construir, pelo menos ilusoriamente, um alicerce que lhe proporcione a possibilidade de criar um espaço de segurança, um estilo de vida onde haja um sentimento de continuidade baseado em ações de realização e satisfação pessoal. Entretanto, nas condições de trabalho atuais, o sujeito tem grandes dificuldades de manter tal sentimento tornando-se um ser mutante e dependente das demandas mercadológicas.

Com o intuito de tentar proteger-se dos riscos e diminuir o grau de ansiedade provocado pelas exigências e obter reconhecimento social, o indivíduo procura misturar-se ao ambiente, adaptar-se, representar papéis, imaginando que dessa forma

conseguirá escapar dos perigos e ameaças vigentes. Assim ele se sentirá psicologicamente seguro na medida em que obtém certa posição dentro da empresa e com isso uma identidade perante a sociedade. Visando que as organizações implantam o plano de carreira em sua cultura organizacional, buscando manipular o psicológico das pessoas, através de sua realização pessoal, extraindo de si o melhor do seu potencial.

A atmosfera de exigências e mudanças intensas desestrutura o cotidiano e os hábitos do sujeito, transformando sua vida em uma sequência desordenada de acontecimentos que fogem ao seu controle e estimulam o aparecimento de ansiedade ameaçadora. O controle de seu cotidiano passa a ser exercido por instituições externas.

Trinta e oito por cento dos gestores que responderam ao questionário têm sua vida pessoal influenciada por entidades externas frequentemente. As companhias se baseiam na ideologia do alcance dos objetivos empresariais e suas metas para ultrapassar o limite da carreira profissional e exercer o controle na vida particular das pessoas. Não tem nenhum apreço pela jornada de trabalho oficial e veem como normal a dedicação nas horas de descanso.

Criam uma ideologia tão perfeita que as pessoas veem todo o controle que fazem como normal, elas não concordam com a alta carga de trabalho, com o número excessivo de horas dedicadas à organização, e de perceberem os prejuízos causados à sua vida particular, mas mesmo assim são incapazes de irem contra a empresa, continuam a seguir aquele ciclo ideológico de obediência e submissão que impede que eles expressem seus desejos e vontades particulares, para não perderem sua posição alcançada dentro da organização e nem seu lugar no mercado cada vez mais competitivo e mais escravizador. Elas propõem um mundo de sonhos às pessoas, permeado pela possibilidade de ascensão meteórica na carreira, por outro lado, indicam a eles o retorno esperado. Implicando a obrigação de gerar resultados acima da média e recompensas diárias.

Freitas (2011) afirma que este controle é feito pela sedução, as organizações seduzem esses indivíduos, fazem com que se apaixone pela sua ideologia e então se segue o controle e a submissão.

O sentimento de estar recebendo algo em troca, de aprendizado profissional e desenvolvimento pessoal faz com que os trabalhadores aceitem de forma natural o domínio da organização sobre suas vidas, traduzindo inclusive nas horas excessivas de dedicação ao trabalho.

Das pessoas que responderam ao questionário cinquenta por cento recebem da instituição na qual trabalha investimento em sua carreira através de oferecimento de cursos ou estímulo para dar continuidade aos estudos ou fazer cursos complementares. Dessa forma a entidade garante uma mão de obra qualificada e um trabalhador comprometido e dedicado com as metas e objetivos organizacionais.

Os executivos são os que mais sofrem com essa armadilha da perfeição possível, segundo Freitas (2011). Por serem tidos como modelo, eles têm que ser fortes, motivados e parecerem bem sucedidos, portanto, deverá ser o retrato do sucesso, que está ao alcance de todos que sejam dinâmicos, pro ativo, persistência e vontade de trilhar os mesmos caminhos que ele.

Mendes (2007) afirma que o modo como as pessoas se subjetivam ao trabalho é usado pelas organizações para alcançar seus objetivos e metas, fazendo surgir violência, perversidade e sofrimento para elas. Essas vivências de prazer-sofrimento relativas à organização do trabalho em que se sujeita poderão impactar em seu funcionamento psíquico.

A carreira tem se tornado o centro da vida dos indivíduos, e isso permite que as organizações consigam manipulá-los de tal maneira que façam aquilo de que elas precisam, assim elas se embasam na ideologia da urgência dos resultados e alcance das metas para ultrapassarem o limite da carreira profissional e jornada de trabalho oficial e tratam como normal a dedicação plena nas horas teoricamente reservadas para o descanso.

As pessoas estão tão submissas e dominadas que não conseguem ver o mal, na qual estão expostos, sentem prazer nessa necessidade, dedicação, porque veem essa cobrança de dedicação como reconhecimento profissional e acreditam que isso só acontece porque são funcionários de confiança. O sofrimento virá do desgaste natural em relação ao trabalho, cansaço, desânimo e descontentamento com o mesmo. Ao contrário das condições de trabalho, essa organização do trabalho não causa danos físicos, causam danos psíquicos muitas das vezes irreversíveis.

Em sua fala, Dejours (1992) afirma que a divisão do trabalho é o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder e as questões de responsabilidades.

Gaulejac (2007) afirma que o modo de funcionamento de uma gestão pode suscitar no indivíduo comportamentos neuróticos, paranoicos ou perversos.

Essa atmosfera de cobranças desestabiliza a vida cotidiana do sujeito, gerando uma sequência desordenada de fatos que fogem do controle e estimulam o surgimento de sofrimento físico e mental. As empresas não levam em conta o grau do impacto causado pelas decisões tomadas, o quanto elas afetam os indivíduos.

Dos entrevistados setenta e cinco por cento afirmam que tem sobre suas vidas um forte impacto advindo das decisões tomadas pelas organizações nas quais prestam serviço, pois são obrigados a deixar de lado seus anseios pessoais para dar lugar aos objetivos empresariais, as metas da empresa tornam-se o foco principal de sua vida, haja o que houver elas serão também suas metas, sua vida pessoal, familiar e seu descanso são postos de lado, mesmo que isso represente a sua morte social e seu adoecimento psíquico.

Em sua fala, Mendes (2007) diz que para amenizar o sofrimento no trabalho é preciso torná-lo um lugar em que seja possível criar e inovar novas formas para execução das tarefas, bem como são oferecidas condições de reconhecimento deste fazer.

Do contrário, o impacto causado por esse modelo de gestão narcisista poderá gerar no trabalhador sérios problemas, como o estresse, uma doença gerada pela sobrecarga dos recursos do corpo a fim de responder a alguma circunstância ambiental, como afirma Golderg (1980).

Zanelli (2002) diz que as pressões e exigências são cada vez mais intensas e complexas. Surgem das oportunidades advindas da disseminação e da conexão digital e busca hierarquias mais horizontalidades e equipes com grande quantidade de trabalho.

Mesmo assim as empresas continuam com esse modelo de gestão e não adotam nenhum tipo de ferramenta de combate a esse mal. Elas não oferecem nada que possa ser utilizado pelos seus colaboradores para amenizar os efeitos de sua sobrecarga de trabalho sobre sua vida cotidiana, como mostra as falas dos entrevistados:

O estresse é algo presente em minha vida e para amenizá-lo vou para academia para extravasar (E. 5).

O estresse faz parte de minha vida, mas não tenho nenhuma ferramenta para combatê-lo, apenas quando tenho tempo livre, o que anda cada vez mais difícil, procuro me desligar do trabalho (E. 2).

O estresse é a nossa realidade, e para combatê-lo busco arrumar algum tempo livre para eu desligar um pouco de minha rotina de trabalho, o que quase não é possível mais (E. 7).

O estresse tornou-se a síndrome da sociedade acelerada, que está vivendo em conflito constante com o relógio, por causa das pressões impostas pelo mercado cada

vez mais globalizado, que torna as organizações reféns de suas condições para sobrevivência, assim elas repassam essas exigências aos seus colaboradores exercendo tamanha pressão que os torna reféns dessa cobrança cada vez mais excessiva.

Ainda assim, para as entidades empresariais que cultivam o desempenho, o estresse não é considerado uma doença profissional, mais algo natural na qual convém se adaptar, como afirma Gaulejac (2007).

Os males advindos do trabalho e o seu impacto na vida dos trabalhadores não são preocupações para as organizações, elas não acreditam que o estresse advém da sobrecarga de trabalho e de suas cobranças, para elas é fruto natural do cotidiano das pessoas e os indivíduos afirmam que o estresse surge da competitividade do mercado atual, como afirmam os entrevistados.

Acredito que o estresse é fruto da competitividade advinda do capitalismo e o meio de sobrevivência neste mercado é o trabalho em excesso (E. 3).

O estresse é o fruto que a competitividade do capitalismo nos deixou (E. 1).

O estresse surge dessa competitividade que vivemos nosso dia a dia (E. 5).

O estresse é hoje uma epidemia global, pois as pessoas vivem um tempo de grandes exigências, e de atualizações constantes. Elas, cada vez mais, se veem diante de inúmeras situações às quais precisam adaptar-se seja a pressões externas ou internas.

Ainda de acordo com a afirmativa de Gaulejac (2007), as enfermidades das pessoas são banalizadas em prol da rentabilidade, onde a empresa progride e o sujeito regride, e para que essa corrida continue, muitos indivíduos se dopam, outros se medicam para que as feridas se curem e vivem com ansiedade e medo.

É extremamente comum às pessoas levarem para casa tarefas do trabalho e essa sobrecarga acaba fazendo com que suas horas de lazer sejam tomadas tentando resolver problemas que antes eram resolvidos somente na organização, e assim esse indivíduo perde sua identidade, sua missão como homem, sua visão do mundo, perde a sua vida em razão do seu trabalho.

Em sua fala, Gaulejac (2007) afirma que deve haver um limite para esta ação das organizações e a aceitação passiva do trabalhador diante desse sofrimento, para ele o trabalho é um meio de subsistência e não a finalidade da sua existência.

Na busca por reconhecimento e valorização profissional os seres humanos se deixam levar pelas cobranças das empresas e esquecem de olhar para si próprios, não

tem tempo para seus anseios e aspirações, abrem mão de sua história de vida, passam a ser um produto do mercado e das organizações. Assim, mesmo que o trabalho resulte numa carga opressiva que venha a afetar a sua saúde física e mental, ele estará disposto a pagar o preço pelo reconhecimento, como demonstra os depoimentos a seguir.

Sou oprimida pela carga de trabalho, mas sinto-me bem tendo em vista que sou valorizada e tenha reconhecimento profissional, dentro e fora da minha empresa (E. 1).

Trabalho muito, mais me sinto valorizado e satisfeito com o trabalho que desenvolvo (E. 4).

Tenho uma opressiva carga de trabalho, porém me sinto bem. Percebo receber oportunidades e tenho meu trabalho valorizado (E. 6).

No trabalho, a transformação do sofrimento em prazer não depende só do modo de gestão, mas também de uma maior conscientização do indivíduo. É preciso que ele saia da inércia e busque na coletividade a força que precisa para não permitir com que suas capacidades sejam aniquiladas pela ideologia gerencialista.

Considerações Finais

A análise da pesquisa demonstrou que o trabalho ocupa hoje todas as dimensões da vida dos seres humanos, ele como as organizações evoluiu e se modificou ao longo do tempo.

Tornou-se de extrema importância na vida das pessoas, indo além de uma mera fonte de sobrevivência, de onde o sujeito tira o sustento, para um meio de alcançar os objetivos almejados e se realizar como ser humano. Buscando o sucesso profissional, as pessoas interiorizam seus valores visando aderir aos objetivos da organização e enfrenta toda e qualquer situação adversa no ambiente organizacional.

As empresas criam uma cultura que manipula e domina os indivíduos, fazendo com que eles se submetam a toda e qualquer tipo de dominação para que ela atinja suas metas e objetivos. Mais para isso ela se apresenta como referência para a tão sonhada realização profissional.

O trabalho tomou uma dimensão tão grande na vida das pessoas que as outras coisas perderam o significado. No mundo de hoje, o que importa é somente o lado profissional do indivíduo, tudo na vida delas giram em torno da realização profissional, a vida pessoal foi suplantada pelos sonhos profissionais.

Não conseguir se realizar como profissional é como cometer um suicídio social, a posição das pessoas frente a sociedade é dada pela sua posição profissional, esta é sua identidade. O sujeito adquire a identidade da organização, seus valores e ideais são interiorizados, buscando ser reconhecido e valorizado.

Pelo reconhecimento, as pessoas se deixam levar pelas exigências profissionais e esquecem de olhar para si, para seus desejos e aspirações, deixam de se pertencer e passam a pertencer a organização, o que gera a perda da autonomia de sua vida pessoal. Assim sendo, desde que resulte em reconhecimento e valorização pessoal, o indivíduo está disposto a aguentar uma sobrecarga de trabalho.

Referências

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho?** São Paulo: Brasiliense, 1994.

CRUBELLATE, J. M. Remendo novo em roupa velha: controle social normativo em organizações econômicas e a emergência de novos modelos estruturais. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2., 2002, Recife. **Anais...** Recife: Observatório da Realidade Organizacional: PROPAD/UFPE: ANPAD, 2002. 1 CD.

COUTINHO, F. da S. Gestão do trabalho e participação: gestão organizacional. **Revista Gestão.Org**, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 37-53, 2008.

DOURADO, D. C. P. **Qualidade de vida no trabalho:** propósitos organizacionais e mecanismos de alienação do homem. Programa de Pós-graduação – UFPE, Recife 2007.

DEJOURS. C. A. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 2. ed. São Paulo: Cortez-OBORÉ, 1987.

DEJOURS, C. **O Fator Humano.** São Paulo: FGV, 1998.

DEJOURS, C. **A Banalização da Injustiça Social.** 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

ENRIQUEZ, E. Perda do trabalho, Perda da Identidade. In: NABUCO, M. R.; CARVALHO NETO, A. (Orgs). **Relações de trabalho contemporâneos.** Belo Horizonte: IRT da PUC de MG, 1999.

_____. Interioridade e organizações. In: DAVEL, E.; VERGARA, S. C. (Orgs.). **Gestão com pessoas e subjetividade.** São Paulo: Atlas, 2000.

FARIA, J. H. de. **Comissões de fábrica:** poder e trabalho nas unidades produtivas. Curitiba: Criar, 1985a.

FREITAS, M. E. **Cultura organizacional:** identidade, sedução e carisma? Rio de Janeiro: FGV, 1999.

_____. Contexto social e imaginário organizacional moderno. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 2, p. 6-15, abr./jun., 2000.

_____. A questão do imaginário e a fronteira entre a cultura organizacional e a psicanálise In: PRESTES MOTTA, F. C.; FREITAS, M. E. (Orgs.). **Vida psíquica e organização**. São Paulo: FGV, 2000a.

GOLDBERG, P. **A saúde dos executivos: como identificar sinais de perigo para a saúde e levar o melhor contra o estresse**. Rio de Janeiro: Zohar, 1980.

GAULEJAC, V. de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GUERREIRO RAMOS, A. **A nova ciência das organizações: uma reconceitualização da riqueza das nações**. São Paulo: FGV, 1981.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

_____. **Metodologia Científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MORIM, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE: Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 1-19, jul./set. 2003.

MENDES, A. M. B. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método, pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

PAGÉS, M. **O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos**. São Paulo: Atlas, 1987.

PEREIRA, M.J. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: Atlas, 2007.

PESCUMA, D.; CASTILHO, A. P. F. **Projeto de pesquisa: o que é? Como fazer? Um guia para sua elaboração**. São Paulo: Olho d`água, 2005.

TONELLI, M. J. Feitos para não durar: emprego e casamento no final do século. In: ENANPAD, 24., Florianópolis, 2000. **Anais...** ARH 1097. CD-Rom.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2000.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.