

LIDERANÇA E SOFRIMENTO PSÍQUICO: UM ESTUDO COM GERENTES DE UMA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL¹

Renato Cezar Silvério Júnior; Francisco Hashimoto

Faculdade de Ciências e Letras “Júlio de Mesquita Filho” Unesp/Assis

Este trabalho procura compreender a relação do homem com seu trabalho, buscando estabelecer relações entre o psíquico, o social e o cultural. Tendo como foco principal o sofrimento, entendido como um espaço interno de luta e busca de equilíbrio e saúde mental. Sofrimento que nasce do encontro da história singular de cada sujeito, seu passado e seus fantasmas com o contexto das relações de trabalho, tanto em sua organização quanto na relação com seus pares.

O referencial teórico/metodológico fundamenta-se nos autores da psicossociologia como Gaulejac (2002), Dejours (1992), Lapierre (1995), Pagés (1987), entre outros.

O material de estudo constitui-se de relatos de onze gerentes de uma empresa de agronegócios do interior do Estado de São Paulo.

Os gerentes foram escolhidos por se situarem em uma posição intermediária dentro da hierarquia de uma empresa, ou seja, entre aqueles que definem as metas e políticas e os que executam o trabalho diário.

Para entender o desenvolvimento do indivíduo em sua atividade profissional é necessário refletirmos sobre as questões psíquicas que envolvem o trabalhador e a situação de trabalho. Quando se engaja em uma atividade profissional, o sujeito traz consigo motivações e desejos internos, construídos na infância, que vão influenciar sua relação com sua atividade atual bem como a fixar suas metas pessoais.

A criança, desde as mais primitivas relações com as figuras parentais, percebe o sofrimento de seus pais como sendo algo seu, pois ainda vive em uma interação de simbiose com eles. Assim evita tocar no tema, pois isso pode gerar angústias e ansiedades, nos pais e nela própria. Esse terreno acaba tornando-se algo de muita curiosidade, deseja-se lidar com esse sofrimento e entendê-lo, assim instala-se na criança um desejo por tratar dessas questões, formando o que se concebe por espistemofilia.

renatocsjunior@yahoo.com.br / franciscohashimoto@yahoo.com.br

¹ Pesquisa desenvolvida com o auxílio PIBIC/CNPq.

A epistemo-filia é uma curiosidade, um enigma que anseia por ser decifrado mas jamais é satisfeito, na infância pode-se valer de jogos e brincadeiras para trabalhar de forma indireta tais temas, como por exemplo, teatros de “faz-de-conta” que abordam o tema de forma simbólica e indireta. Na idade adulta o sujeito encontra oportunidade para abordar esse sofrimento na própria situação de trabalho.

Os obstáculos com os quais se choca o desenvolvimento psicoafetivo da criança ocuparão posteriormente um lugar central na relação psíquica do adulto com o trabalho. (DEJOURS, 1992, p.155)

Essa condição pode proporcionar prazer e alívio, mobilizando a criatividade e a imaginação do sujeito, que encontra em sua atividade analogias com os temas que anseia por abordar, a essa ambigüidade DEJOURS (1992) chama de ressonância simbólica.

A ressonância simbólica é entendida como a condição necessária para que o sujeito busque uma articulação bem sucedida entre aquilo que foi construindo ao longo de sua vida, o encontro saudável com o trabalho e finalmente, a possibilidade de uma sincronia com a realidade social. Para que ocorra a ressonância simbólica existem certas condições: a primeira refere-se a escolha da profissão, a segunda, o encontro com o trabalho e a terceira, reconhecimento de seus pares.

A escolha da profissão não ocorre por acaso, ela é produto da transposição do teatro psíquico para o teatro de trabalho, travada logicamente pelo contexto sócio-histórico.

O encontro com o trabalho consiste na possibilidade de articular sua singularidade com a organização do trabalho, considerando-se que há uma diferença entre organização prescrita e organização real do trabalho. O trabalho real seria a forma como regras e políticas são compreendidas e aplicadas na prática pelos trabalhadores.

O encontro com seus pares refere-se a uma possibilidade de reconhecimento pelo seu trabalho, levando a sublimação.

Dejours considera a necessidade de articulações entre o sofrimento singular, herdado da história psíquica de cada indivíduo e o sofrimento atual, que surge do encontro do sujeito e a situação de trabalho. Aqui, considerando a individualidade de cada um, o sujeito se transforma, obtendo prazer no trabalho, resultante do equilíbrio entre o desejo do indivíduo e a organização do trabalho.

Assim o trabalhador vivência um sentimento chamado por Dejours de sofrimento criativo, em que existe a possibilidade e espaço para o indivíduo trazer seus desejos para a atividade de trabalho.

Já em situações inversas, quando há ausência de condições organizacionais necessárias para o estabelecimento da ressonância simbólica, gerando no sujeito ausência de motivação e impossibilidade de criatividade e satisfação de desejos, ocorre o sofrimento patológico, que ameaça a saúde psíquica do trabalhador e daqueles que com ele convivem.

Não se trata então de acabar com o sofrimento, mas sim encontrar maneiras e situações para que o trabalhador possa lidar com ele. A saúde seria então concebida como ter meios para traçar um caminho pessoal em direção ao bem estar físico, psíquico e social.

Ao considerar os gerentes, procurou-se considerar também a questão da liderança, levando em conta a relação do líder com seu grupo, a necessidade de se fazer aceito e de ser amado, estando em posição de ser alvo de projeções e identificações de seus subordinados e colocando em prática seus desejos internos.

Segundo Lapierre (1995), um líder tem uma formação interna diferenciada, o que vem a despertar fortes motivações para atingir suas metas, lutar com afinco por uma causa. Em seu imaginário habitam fantasias de onipotência juntamente com o desejo de ser amado e respeitado. Essa organização interna vai motivar suas ações bem como influenciar sua relação com seus subordinados.

A liderança só é possível quando há adesão ao líder, para tal um indivíduo para liderar deve despertar em seus seguidores sentimentos de identificação. Sob o governo do líder abre-se para os indivíduos novas perspectivas de se atingir desejos conscientes e inconscientes projetados na figura do chefe.

O líder deve administrar seus desejos particulares com os desejos do grupo, ganhando respeito e amor daqueles que se dispõem a segui-lo, criando um sentido para a vida de seus subordinados e de sua própria.

A liderança não pertence apenas ao líder. Não existe liderança se não existe adesão ao líder. Deve existir, portanto, correspondência entre a visão e as ações que ele propõe e os desejos e as necessidades de uma comunidade e de determinada época. É nesta correspondência que uma liderança se vê confirmada. LAPIERRE (1995, p. 31)

Pretendeu-se assim compreender o sofrimento pelo qual passa um indivíduo no desenvolvimento de uma atividade de gerência de uma empresa, buscando as questões subjetivas na construção de sua relação com o trabalho, com seus subordinados e com a direção da empresa, levando em conta o contexto sócio-histórico em que esses trabalhadores estão inseridos.

A partir de seus relatos pode-se encontrar analogias em suas histórias pessoais e encontros com a organização do trabalho, que como descrito pela teoria vem a confirmar a dinâmica dos processos psíquicos envolvidos.

Provenientes de regiões muito simples da zona rural esses indivíduos vivenciam seus cargos com muito entusiasmo, ocupando, a maioria deles, uma posição de manutenção de uma “estabilidade”. Esses gerentes sentem-se como vencedores, encontrando em seu trabalho elementos para manter seu próprio equilíbrio psíquico e motivações para liderar seus subordinados de forma a atender os desejos próprios e os coletivos.

São funcionários que começaram em posições bem simples, destacaram-se por seu trabalho e foram crescendo na organização gradativamente, até conquistar o posto de líder.

A posição de líder aparece em suas falas quando ressaltam a importância e a responsabilidade que seus cargos acarretam, percebem-se como peças cruciais para o bom andamento da empresa, bem como seres dotados de bom senso ao lidarem com seus subordinados problemáticos e com as questões trabalhistas. Orgulham-se de terem adquirido o conhecimento técnico na prática, não são trabalhadores formados, mas trazem vasta bagagem empírica.

A análise parcial aponta para a presença do sofrimento criativo nesses indivíduos, que por terem encontrado em sua atividade possibilidades de realização tiveram motivação e criatividade para o desenvolvimento profissional.

Desta forma, esses sujeitos vivenciam afetivamente o cargo que ocupam, possibilitada a conciliação entre escolha do trabalho, o desenvolvimento e as perspectivas futuras.