

Papel ou identidade: Faces de uma mesma problemática

Paper or identity: Faces of the same problem.

Gabriela Fernanda BARBOSA ¹; Henrique Guilherme SCATOLIN ²

Recibido: 28/08/16 • Aprobado: 12/09/2016

Conteúdo

1. Introdução
 2. Fundamentação teórica
 3. Metodologia
 4. Resultados
 5. Discussão
 6. Conclusão
- Referências bibliográficas

RESUMO:

Na atualidade sabe-se o valor que o trabalho tem diante da sociedade. Fala-se muito sobre formação e sobre funções a serem realizadas; nunca se questiona o que leva o indivíduo a escolher permanecer em determinada função e questiona-se ainda menos se ele se identifica com a função que realiza ou se tem o sentimento de pertencimento àquilo que faz. Presume-se que qualquer atividade realizada no meio laboral pode ser executada por qualquer um, ou seja, o simples fazer por fazer, esquecendo-se que por trás da mera função a ser desenvolvida existe uma pessoa, com subjetividade própria. O presente trabalho tem como foco trazer uma revisão de literatura diante da problemática: o que a não-identificação com um papel social dentro do ambiente organizacional pode acarretar? Partindo disso, visa poder identificar aquilo que poderá se espelhar positiva e negativamente na subjetividade do indivíduo. Será utilizada a Teoria dos Papéis Sociais para discutir essa questão, sendo estes todos os papéis que desempenhamos socialmente, principalmente como trabalhadores, se atentando a relação "saúdável" do indivíduo com aquela função que realiza, gerando conflitos diante dessa não-identificação. O assunto parte do ponto de vista das conseqüências dessa não-identificação dos indivíduos para com o seu papel representado naquele ambiente e o que isso acarreta em sua vida profissional. Através do trabalho é possível pensar em identificação com o papel desempenhado, e quando essa identificação não ocorre, pensar o sofrimento gerado, assim como insatisfação e a desmotivação que estão atrelados a isso, bem como a probabilidade de desenvolver alguma doença mental, o que afeta diretamente a subjetividade do trabalhador. Pode-se concluir com todos esses aspectos que a identificação com o papel que desempenha dentro das organizações é imprescindível para que haja satisfação e prazer no âmbito laboral, buscando a todo instante a busca por sentido na atividade realizada.

Palavras-chave: Identidade; Teoria dos Papéis; Trabalho.

ABSTRACT:

Nowadays, it's known the value that work has on society. There is a discussion about formation and about functions to be performed; what leads the individual to choose to remain in a particular role is never questioned and it is even less questionable if he is identified with the function performed or has the feeling of belonging to what he does. It is assumed that any activity performed in the workplace can be performed by anyone - in other words, for the sake of it - forgetting that behind the mere function to be developed there is a person with a own subjectivity. This term paper is focused on bringing a literature review on the problematic question: what non-identification with a social role within the organizational environment can result in? Starting from that, aims to identify what might be reflected positively and negatively on the individual subjectivity. It will be used the Theory of Social Roles to discuss this question, which are all the roles we play socially, particularly as workers, paying attention to "healthy" relationship of the individual to the function performed, generating conflicts on this non-identification. The subject approaches the point of view of the consequences of non-identification of individuals to their role played in that environment and what that entails in his professional life. Through the work is possible to think of identification with the role performed, and when this identification does not occur, to think of the generated suffering, as well as dissatisfaction and demotivation that are linked to it, just as the probability of developing a mental illness, which affects directly the subjectivity of the worker. It can be concluded with all those aspects that identification with the role played within organizations is essential for the satisfaction and enjoyment in the workplace, seeking all the time to search for meaning in the activity performed.

Key-words: Identity; Role Theory; Job.

1. Introdução

O presente trabalho tem como pressuposto abordar a questão da identidade laboral dentro do ambiente organizacional, mais especificamente abordando a não-identificação dos trabalhadores com as funções que vivenciam na rotina laboral todos os dias. A partir da teoria dos papéis sociais para tratar esta questão, este trabalho problematiza o quanto nossos papéis desempenhados socialmente diariamente exigem que obtenhamos identificação para vermos sentido naquilo que realizamos em nossas atividades, considerando todo o cenário atual em que se ter uma profissão e/ou ter um trabalho é dado como uma realidade imposta para a sociedade como um todo e presume-se que o trabalhador deve ser grato pela atividade que desempenha e que aceite-a sem questionar mesmo que ela não lhe faça sentido algum.

Para que esse sentido e significado da atividade laboral sejam possíveis, Jacques (1996) nos traz que é necessário que haja uma articulação que possa colocar em prática o lado subjetivo e objetivo do trabalho para que ambos trabalhem em harmonia, onde se pressupõem a reciprocidade e interdependência entre essas duas dimensões, assim como que haja a interação entre os aspectos psicológicos e estruturais que fundamentam o contexto social que, no caso, abrange o cenário das organizações.

Partindo, então, da Teoria dos Papéis, Shinyahshiki (2002), nos traz que:

(...) as teorias dos papéis possibilitam a compreensão mais clara do que acontece no processo de socialização. Essas teorias assumem que o papel é um conjunto de expectativas a respeito do que alguém deve fazer e que os papéis são variáveis e vinculados às características sociais (p. 170).

Portanto, os papéis que desempenhamos em nosso contexto social, seja ele em família, no trabalho, escolas, ou qualquer outro local que exija nosso comportamento diante de outras pessoas, são papéis que só ocorrem de fato quando em contato com o meio e com os outros. Só se é possível exercer determinado papel social através da relação de igualdade e diferença em relação ao outro, o que concretiza o nosso papel através de um conjunto de interações sociais (JACQUES, 1996; SHINYASHIKI, 2002).

Essas interações sociais vêm a depender de todo um processo de socialização, uma forma de controle da sociedade sobre seus indivíduos; ela produz uniformidade entre todos os indivíduos de uma sociedade e certo grau de controle social sobre o comportamento dos mesmos, devendo-se transmitir os papéis, comportamentos, valores e atitudes a serem sequencialmente reproduzidos para que a interação social seja concretizada de acordo com a maneira como as relações se constituem (SHINYASHIKI, 2002).

Através das idéias de Jacques e Shinyashiki, é possível fazer uma ponte entre a construção dos papéis sociais dentro das organizações, onde as relações formam o profissional, e podem dizer de cada um o que e quem são dentro daquele contexto. É possível através disso, também, dizer o que as próprias pessoas pensam que são dentro dessas organizações e, de uma forma ainda mais profunda, podem dizer quem não é e com o que elas não se identificam naquilo que estão ali desempenhando, sendo esse o objetivo proposto para essa discussão.

O que a não-identificação com um papel social dentro do ambiente organizacional pode acarretar? É essa a pergunta-chave para contextualizar este estudo, a partir da socialização organizacional que envolve a teoria dos papéis sociais e a discussão.

Deve-se levar em consideração que "quando os novos empregados entram nas organizações vivenciam um choque de realidade ou surpresa, em especial quando seus pressupostos existentes em relação aos eventos apresentados não combinam com os que vigoram no novo ambiente" (SHINYASHIKI, 2002, p. 175), o que pode acarretar adoecimento mediante a não-identificação, a falta de sentido no trabalho realizado, pela desmotivação, entre tantos outros

Aspecto que podem ser desenhados nessa situação.

Assim é possível fazer uma ligação entre o reconhecimento com aquilo que se faz como um dos constituintes da vivência de prazer e da realização de cada um, sendo um dos pilares de construção da identidade e da saúde mental dos indivíduos, onde essa busca por reconhecimento pode-se tornar-se uma armadilha (MARTINS e LIMA, 2015). Ainda segundo as autoras:

A vulnerabilidade do homem pela eterna busca de identidade pode levá-lo à submissão voluntária, à alienação, ao não reconhecimento da alteridade e à banalização do sofrimento. Nesse contexto, o trabalhador na busca do reconhecimento (impregnado pela ideologia dominante) pode fazer e consentir com atos que desaprova para si ou para o outro, indo contra a própria vida, numa direção contrária da *autonomia ética*. (grifos do autor; MARTINS E LIMA, 2015, p. 69)

Portanto este artigo trará algumas possibilidades de discussão para essa questão, mostrando o quanto a subjetividade do indivíduo enquanto trabalhador pode ser fortemente afetada pelo ambiente e pelas relações que nele se encontram e colaborando na formação de uma identidade que está longe de ser imutável.

2. Fundamentação teórica

O presente trabalho irá abordar algumas questões que estão intimamente ligadas a não-identificação do trabalhador com a sua função exercida dentro do ambiente laboral e, portanto, irá se basear em algumas teorias e textos de autores que trazem essa questão.

Para trazer a teoria de papéis para a discussão, será utilizado o autor Shinyashiki, mais especificamente o seu texto intitulado "*O processo de socialização organizacional*" (2002). Neste texto, o autor aborda questões sociais de identificação com as funções que nos são dadas socialmente, ou seja, interação com outra pessoa que corrobora aquele papel que nos foi designado. O autor traz a questão para o ambiente organizacional e com a questão da identificação com as funções desempenhadas dentro da mesma que é passível de aceitação também pelo olhar do outro, trazendo também os conflitos que essa identidade social pode acarretar nesse contexto.

Será utilizada também a autora Jacques que aborda questões de identidade e trabalho em um dos textos, problematizando o quanto a identidade é mutável em muitos aspectos, considerando que estamos em processo de mudança de papéis o tempo todo, e também um texto da mesma autora que aborda a saúde mental/doença e a relação desta com o trabalho, de uma maneira que problematiza através de vários vieses a relação causal entre esses.

Para abordar a motivação e satisfação com a tarefa realizada na função, será utilizado o texto de Pilatti (2008) sobre a teoria dos dois fatores de Herzberg, onde ele aborda ambos os conceitos no contexto das organizações e é um importante fator que envolve a identificação com aquilo que se espera desempenhar em uma atividade laboral.

Ainda referente à saúde mental na organização, há ainda outros textos de autores que abordam essa questão, sendo "*Contribuições de Psicodinâmica do Trabalho para o Desenvolvimento de Ações Transformadoras no Processo Laboral em Saúde Mental*" (2010), dos autores Uchida, Lancman e Sznelwar, e "*Violência e Banalização do Sofrimento no Trabalho*" (2015), de Bottega, Perez e Merlo. Ambos os textos apontam como a busca pelo prazer no trabalho pode gerar sofrimento quando este não é alcançado e quais são as implicações que isso gera na subjetividade do indivíduo e em suas maneiras de solucionar e minimizar o sofrimento de uma forma que seja coletiva.

Para abordar as questões das psicopatologias do trabalho, sobre o sofrimento psíquico e estratégias defensivas para lidar com as problemáticas, será utilizado o livro de Christophe Dejours, "*A Loucura do Trabalho*" (1992).

O texto "*Reconhecimento e Coletivo de Trabalho*" (2015), de Martins e Lima, trará a importância dos movimentos sociais dentro das organizações e o quanto eles são essenciais para a formação de uma identidade coletiva, para que as funções e os papéis desempenhados por um seja complemento de um todo, permitindo visibilidade e espaço de fala para os coletivos de trabalho em busca de sentido para aquilo que se faz.

Junto a Psicologia Social, o artigo trará os estudos de Ciampa, que aborda a questão da Identidade de forma a complementar a teoria de papéis. Nas obras utilizadas, o foco será na identidade como algo mutável e sócio-histórica, pautada na questão da interação, onde só somos algo perante o outro; só recebemos um título de "ser algo" ao sermos esse algo diante de outro alguém que corrobora com o papel que estamos ali para desempenhar e produzir determinada ação e em quais momentos elas estão sendo produzidas. Para tanto, o texto "*Identidade*" (1992) e o livro "*A estória do Severino e a história da Severina*" (1998) serão utilizados.

Através do artigo de Coutinho, Krawulski e Soares, especificamente no artigo "*Identidade e Trabalho na Contemporaneidade: Repensando Articulações Possíveis*" (2007), será possível abordar outras definições acerca do termo "identidade", onde eles trazem desde o viés do social até para a psicanálise, assim como o quanto a contemporaneidade e o mercado de trabalho exigem que o trabalhador esteja em constante mudança para acompanhar a realidade dentro das organizações.

O artigo "*O Processo de Diagnóstico e de Intervenção do Psicólogo do Trabalho*" (2006), de Azevedo e Cruz, traz algumas características a ser explorada em uma análise mais aprofundada do trabalho, como a noção para se executar o próprio trabalho e as consequências que geram nessa relação com a atividade desempenhada na função, levando em consideração a variabilidade que se aplica ao fator "ser humano" dentro da atividade realizada, sendo um fator importante e que deve ser colocado em prática para que haja o mínimo de satisfação naquilo que é realizado. Os autores abordam esses pontos e outros mais para problematizar quando existe o desequilíbrio entre eles, o que gera expressão de desprazer e de sofrimento dos trabalhadores.

Por fim, será utilizado de um capítulo do livro "*O Capital*", de Karl Marx, sobre o fetiche da mercadoria, onde se discute a questão do processo de produção e sobre a força e o tempo de trabalho despendida dos trabalhadores e o valor que isso confere às mercadorias no processo final das mesmas, discutindo-se as diferenças entre valor de uso e o valor nesses meios de produção. Será abordado também o conceito marxista sobre a alienação do homem com relação ao produto e a si mesmo, como quem não vê sentido naquilo que cria e em si mesmo, sendo indispensável trazer à tona a estrutura de classe para elucidar melhor a discussão.

3. Metodologia

O presente trabalho abordará a questão da não-identificação dos indivíduos em suas atividades laborais a partir da Teoria dos Papéis Sociais, problematizando também questões como motivação, liderança nas organizações e a saúde mental dos trabalhadores, trazendo para a discussão o quanto estas questões estão presentes devido a esta não identificação e o quanto esses âmbitos são afetados. Este trabalho, portanto, irá utilizar-se da metodologia de pesquisa de revisão de literatura para trazer à tona alguns autores que abordam essa temática e o que a envolve, a fim de que seja possível se pensar novas possibilidades em relação ao assunto. [3]

Quanto ao método de revisão de literatura, Vosgerau e Romanowski (2014) nos trazem que esse tipo de estudo é um importante instrumento que permite a compreensão de temas em áreas distintas, possibilitando novas perspectivas acerca dos temas, assim como análises mais aprofundadas que possam indicar tendências, recorrências e lacunas no trabalho dos autores pesquisados. Ainda segundo as autoras:

Os estudos de revisão consistem em organizar, esclarecer e resumir as principais obras existentes, bem como fornecer citações completas abrangendo o espectro de literatura relevante em uma área. As revisões de literatura podem apresentar uma revisão para fornecer um panorama histórico sobre um tema ou assunto considerando as publicações em um campo. Muitas vezes uma análise das publicações pode contribuir na reformulação histórica do diálogo acadêmico por apresentar uma nova direção, configuração e encaminhamentos. (VOSGERAU e ROMANOWSKI, 2014, p. 167)

Gusmão e Silveira (1999) ainda nos trazem sobre o artigo de revisão de literatura de que ele "serve para reunir dados publicados isoladamente em um conjunto lógico e crítico. Ele sumaria, analisa e avalia informações que já foram publicadas, facilitando a atualização do leitor e a pesquisa e a pesquisa bibliográfica sobre determinado assunto" (p. 97).

O estudo de revisão de literatura, então, "significa olhar novamente, retomar os discursos de outros pesquisadores, mas não no sentido de visualizar somente, mas de criticar" (MOREIRA, 2004, p. 22).

Só pode haver essa crítica se os objetivos estiverem muito bem delimitados e claros para a realização da pesquisa, correndo-se o risco da perda desse objetivo durante a pesquisa se este não estiver bem formulado (MOREIRA, 2004). E, para concluir, a revisão de literatura permite:

(...) encontrar pesquisas similares e analisar a metodologia e o formato utilizado; encontrar fontes de informação úteis e apresentar personalidades de pesquisa importantes; oferecer oportunidade para que o pesquisador veja o próprio estudo numa perspectiva histórica e possa evitar duplicação

desnecessária, além de relacionar o próprio estudo com os anteriores e sugerir pesquisas posteriores; oferecer novas idéias e pontos de vista; ajudar a avaliar os esforços de pesquisa oferecendo uma comparação. (MOREIRA, 2004, p. 23)

Assim, a partir deste autor, a revisão de literatura é uma importante ferramenta para que seja possível trazer estudos novos partindo de uma gama de estudos anteriormente desenvolvidos para que possa haver novas possibilidades e outros caminhos a percorrer com a problemática em questão e além dela.

4. Resultados

Através dos autores mencionados na fundamentação teórica, é necessário realizar algumas pontes através das abordagens por eles trazidas entre a relação crucial da identificação com o que realiza para que, então, seja possível partir para alguns pontos onde a não-identificação e suas características seriam o foco.

É possível fazer uma leitura acerca da identificação com a função realizada dentro das organizações através da socialização no qual estamos constantemente sendo inseridos, seja ela primária, quando se torna parte da sociedade, e a secundária, que introduz o indivíduo em novos setores. A socialização deve “ser compreendida como um processo de desenvolvimento de papéis, entendendo-se papel como o comportamento esperado de um indivíduo quando ocupa dada situação social” (SHINYASHIKI, 2002, p. 169).

É preciso ter o seu próprio papel muito bem definido. A identidade social é adaptável ao contexto da socialização e exige identificação com o que está sendo encenado em determinado cenário, é preciso que o próprio indivíduo se identifique com o papel, assim como o outro o reconheça como tal, onde a identificação com o papel profissional está enraizada em toda a sociedade e vinculada a todos os papéis que dão sentido para quem vivencia e também um status para quem ocupa o papel (SHINYASHIKI, 2002).

Jacques (1996) nos traz que o trabalho é um exercício utilizado como responsável pelo surgimento de diversas habilidades dos seres humanos, entre elas o pensamento, a consciência e a linguagem. É através desse processo que é possível trazer a tona nossa identidade de trabalhador como uma identidade social incluída em um determinado contexto, neste caso, nas organizações, problematizando a importância dessa identidade na constituição do eu. A autora nos traz que para que haja identificação nesse contexto, é preciso haver a consciência de pertencer àquele determinado grupo, assim como a carga afetiva a que este está submetido, agindo e reagindo às relações em que está inserido no ambiente laboral.

Através de Jacques (2003) é possível entender que:

(...) o vínculo da identidade de trabalhador como representativa da identidade do eu e o valor conferido a este sistema identitário na integração ao mundo social (JACQUES, 2002) atribuem ao trabalho um caráter essencial na manifestação das queixas e sintomas rotulados como “doença dos nervos” (JACQUES, 2003, p. 109).

Podemos considerar a questão da não-identificação com a função como uma espécie de “desprazer” ocasionado pela atividade laboral, onde segundo Jacques (2003), pode vir a desencadear psicopatologias no contexto laboral, estando diretamente ligado a questão de saúde/doença e satisfação/insatisfação com a identidade de trabalhador.

É possível afirmar que identidade e saúde mental são inseparáveis, onde a identidade constitui uma base para a saúde mental, utilizando-se da atividade laboral como uma ferramenta para se buscar o equilíbrio psíquico e a própria saúde (BOTTEGA, PEREZ e MERLO, 2015).

Entretanto, não existe neutralidade no trabalho, por isso se caso ele não produzir reconhecimento, produzirá sofrimento e, em um maior grau, adoecimento físico/psíquico. Por isso, a questão da identidade é um aspecto central para a manutenção da saúde psíquica dos trabalhadores (BOTTEGA, PEREZ e MERLO, 2015, p. 124).

Ciampa (1992) aborda a identidade pelo viés do “tornar-se algo”, partindo da identificação com aquilo que fazemos e, partindo desta, nos tornamos aquilo que fazemos como uma espécie de identidade, um ser social, sendo um processo identitário contínuo.

Martins e Lima (2015) trazem que a conquista da identidade e as vivências de prazer com a função realizada necessitam do reconhecimento do outro diante do saber fazer de cada um, necessitando de um coletivo de trabalho para tal. Essa “prática do reconhecimento percorre um longo caminho que atravessa o sofrimento inerente ao ato de trabalhar, o enfrentamento do real da tarefa e do mundo social, o coletivo de trabalho e o manejo das relações de poder e dominação” (MARTINS e LIMA, 2015, p. 54).

Deve-se se atentar às configurações da sociedade contemporânea em que estamos inseridos para considerarmos como elas produzem os processos de construção da identidade dos indivíduos, sendo eles “mais complexos e efêmeros que em modelos sociais precedentes, dado que os sujeitos “devem lidar com a fragmentação, com a multiplicidade de significações e organizações das sociedades complexificadas” (COUTINHO, KRAWULSKI e SOARES, 2007, p. 33). Ainda segundo os autores, essa fragmentação da identidade e do processo identitário em sociedade e dentro das organizações se deve a essa transição do cenário da atualidade, com mudanças contínuas que nos levam a constantes buscas pelo preenchimento daquilo que diz respeito a nossa subjetividade, exigindo o tempo todo que estejamos em sintonia com aquilo que desempenhamos, e quando esse preenchimento não ocorre, a ruptura daquilo que chamamos de identificação acontece, afetando diretamente na forma de ser da classe trabalhadora.

Dejours (1992) fala sobre o conteúdo significativo do trabalho, problematizando a antinomia entre satisfação e organização do trabalho. Para ele, quanto mais a organização do trabalho se coloca de forma rígida, menor é o nível de satisfação dos trabalhadores, ou seja, “mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta” (DEJOURS, 1992, p. 52). Ainda segundo o autor:

A atividade do trabalho, pelos gestos que ela implica, pelos instrumentos que ela movimenta, pelo material tratado, pela atmosfera na qual ela opera, veicula um certo número de símbolos. A natureza e o encadeamento destes símbolos dependem, ao mesmo tempo, da vida interior do sujeito, isto é, do que ele põe, do que ele introduz de sentido simbólico no que o rodeia e no que ele faz (DEJOURS, 1992, p. 50).

Quando falamos sobre sentido simbólico da tarefa executada dentro de cada função, é possível criar uma ponte entre esse símbolo e aquilo que motiva na realização das tarefas, assim como a sua satisfação com a mesma. Pilatti (2008) aborda a temática da motivação e satisfação através da teoria dos dois fatores de Herzberg, onde aponta que existem os fatores motivadores que são intrínsecos aos indivíduos, como o reconhecimento e realização, e os fatores de manutenção que são extrínsecos, que são os elementos existentes para o desempenho de sua função como a condição de trabalho adequada, por exemplo. Há a distinção também entre a motivação, que é a ação a ser desenvolvida mediante uma necessidade, e a satisfação, que é o efeito que sacia determinada necessidade, onde uma necessariamente não extingue ou acompanha a outra; ainda segundo o autor, “a satisfação no trabalho é condição necessária para levar o indivíduo a fazer opção para a realização da tarefa, que acontece através dos fatores motivadores. Em termos práticos, sugere Herzberg (1968), para que aconteça a motivação é necessário o enriquecimento do trabalho” (PILATTI, 2008, p. 57).

Alguns resultados podem ser visualizados através da **Tabela 1**, onde visualmente nos mostra quais são os pontos principais que envolvem a identificação, assim como os pontos que estão diretamente relacionados a não-identificação com a função realizada e que causa uma ruptura com o papel exercido como trabalhador dentro do ambiente laboral.

Pontos da identificação	Pontos da não-identificação
Prazer com a função realizada	Sufrimento na função realizada
Constitui a subjetividade	Subjetividade fragmentada
Saúde mental	Probabilidade maior de doença
Significado e sentido no	Não vê sentido na

que	função
realiza	desempenhada
Motivação	Desmotivação
Voz ativa	Silenciamento
Boa adaptação	Inadaptação
Satisfação	Insatisfação

Tabela 1: pontos relacionados à identificação e não-identificação com o papel desempenhado.

5. Discussão

A discussão do presente trabalho irá se basear na teoria dos papéis e na relação que este tem com a não-identificação e quais as suas consequências na subjetividade do indivíduo, trazendo diversos eixos que perpassam desde a motivação até a saúde mental dos indivíduos dentro das organizações diante desse fator de não-identificação e que foram pontuados na Tabela 1. Tem como base também o conceito de identidade social que será utilizada para fomentar a discussão com os papéis sociais e outros aspectos.

As teorias dos papéis visam trazer uma compreensão mais clara daquilo que acontece no processo de socialização do ser humano, em que esta socialização se refere, através das palavras de Shinyashiki (2002),

(...) ao processo pelo qual o indivíduo aprende a desempenhar os vários papéis sociais necessários para sua participação efetiva na sociedade. Isso quer dizer o modo como ele adquire o conhecimento, as habilidades e as disposições que o capacitam a desempenhar seu papel de acordo com as expectativas dos outros enquanto muda de uma posição a outra na ordem social no decorrer do tempo: de bebê para criança e para adulto, de estudante para trabalhador, de filho para marido, pai e outras posições simultâneas – adulto, trabalhador, filho, marido e cidadão. (SHINYASHIKI, 2002, p. 169).

Portanto, esses papéis são um conjunto de expectativas que temos voltado para determinado contexto, de como devemos agir mediante as variáveis que nos são apresentadas nos contextos sociais para que a socialização ocorra, dado as características que evidenciam o papel em determinado momento (SHINYASHIKI, 2002). Ainda segundo o mesmo autor (2002), os papéis são configurações de um status social somado a forma que essa pessoa deve se comportar, seus direitos e responsabilidades de uma pessoa atuante em determinado grupo, proporcionando o conteúdo da socialização ao abranger identidades específicas, comportamentos, valores e crenças, ou seja, “o papel social é formado não só pela expectativa do indivíduo mas também como resultado do conjunto de interações sociais com os outros” (SHINYASHIKI, 2002, p. 170).

Com os papéis sociais, temos conflitos de papéis, sendo demandas conflitantes de um novo papel no decorrer do mesmo, e a descontinuidade de papéis, que seria a contradição entre novo e velho papel e as demandas exigidas por eles, assim como a ambiguidade de papéis, onde os indivíduos devem ter suas tarefas e responsabilidades especificadas para que não haja conflito no papel desempenhado e não gere estresse, não prejudique a saúde e que não haja baixa performance na função realizada por parte do mesmo (SHINYASHIKI, 2002).

Com a socialização e os papéis sociais, podemos falar sobre a identidade social, onde essa identidade “é apropriada pelo indivíduo num processo de interação com os outros. Somente se a identidade for confirmada pelos outros é que se torna real para o indivíduo” (SHINYASHIKI, 2002, p. 172). Essas identidades servem como base para situar a organização, o grupo e a pessoa, estando em movimento o tempo todo. Essa mudança constante com o movimento entre desestruturar e reestruturar pode levar a uma crise, onde “cada configuração de identificação toma a forma de uma mistura no seio da qual as antigas identidades se chocam com as novas exigências de produção e na qual as antigas lógicas entram em combinação” (SHINYASHIKI, 2002, p. 174).

O processo de socialização na organização é extremamente importante, pois é através dele que o indivíduo aprenderá quais são os valores, a cultura, normas e comportamentos que são esperados pela organização para a sua função a ser desempenhada ali e para que possa participar do processo contínuo de aprendizagem dentro da função desempenhada, podendo haver controvérsias entre a realidade esperada e a existente no ambiente, sendo um choque principalmente para os novos funcionários, por exemplo, principalmente quando os pressupostos já existentes do indivíduo em relação aos eventos apresentados não condizem com os que estão estabelecidos no ambiente novo, onde esse processo pode levar a um quadro de ansiedade e ser prejudicial a saúde do trabalhador se este não tiver um mecanismo de adaptação bem estruturado (SHINYASHIKI, 2002).

Diante disso, das controvérsias dos papéis sociais desempenhados dentro das organizações, é possível fazer uma ligação com a alienação e o fetichismo da mercadoria de Marx (1996), onde essa perda de identificação com a ação desempenhada, essa perda de sentido, garante ao trabalhador um caráter alienante àquilo que está produzindo e ao dispêndio de sua força de trabalho, deixando de fazer sentido e estando alheios ao valor de seu próprio trabalho ali objetificado como resultado. É o alienar-se a si mesmo diante dessa perda de sentido no trabalho em que se encontra, não reconhecer-se na ação desempenhada, o fazer por fazer e a estranheza da mudança dos objetivos outrora estabelecidos: do fazer por necessidade e com um sentido a ser alcançado para uma atividade feita forçadamente sem que haja um sentido ou uma identificação com os objetivos ali intrínsecos (MARX, 1996).

Coutinho, Krawulski e Soares (2007) apontam que há uma centralidade da cultura no que se constitui a subjetividade, da identidade e da pessoa em si como um ator social. Sendo assim, “o foco na cultura como componente das identidades e dos processos de subjetivação gera uma compreensão de identidade como algo múltiplo, instável e dependente da adesão a grupos, afirmando uma identidade coletiva e não mais como uma realização individual” (COUTINHO, KRAWULSKI e SOARES, 2007, p. 31).

Ainda segundo os mesmos autores supracitados (2007), eles citam a teoria de Woodward sobre identidade e diferença, onde a identidade só se torna possível se pensada em relação à diferença, onde a diferença não é um produto derivado da identidade, mas ambas resultam de um processo de inclusão e exclusão, onde ambas se traduzem entre quem pertence ou não, colocando a identidade como um ponto onde se demarca fronteiras entre quem está dentro e quem fica de fora de determinado contexto social.

Coutinho, Krawulski e Soares (2007) trazem também uma importante ligação entre identidade e identificação, onde no processo em que ambas se envolvem compreende-se a identidade como um momento particular que envolve a identificação, em que esta ocorre para preencher determinadas necessidades do indivíduo em sua relação com todo o mundo ao seu redor.

Assim, em vez de falar de identidade como uma coisa acabada, deveríamos falar em *identificação*, e vê-la como um processo em andamento. A identidade surge não tanto da plenitude da identidade que já está dentro de nós como indivíduos, mas de *uma falta* de inteireza que é ‘preenchida’ a partir do nosso *exterior*, pelas formas através das quais nós imaginamos ser vistos por outros. Psicanaliticamente, nós continuamos buscando a ‘identidade’ e construindo biografias que tecem as diferentes partes de nossos eus divididos numa unidade porque procuramos recapturar esse prazer fantasiado de plenitude. (grifos do autor; HALL, 2001, p. 39, citado por COUTINHO, KRAWULSKI e SOARES, 2007, p. 32)

Na atualidade, as formas com que se constroem as relações do homem com o trabalho diminuem as oportunidades de se construir narrativas individuais, sendo mais onerosos aos processos identificatórios por meio da atividade do trabalho e, mais do que isso, as possibilidades de estabelecerem vínculos interpessoais com a sua função são mais limitadas, onde como consequência as possibilidades de identificação com o social e com o trabalho também são reduzidas, considerando que a subjetividade também é constituída por meio da atividade laboral e dela necessita ver e fazer sentido para si mesmo e para o mundo ao seu redor para que ocorra a identificação que constitui a identidade (COUTINHO, KRAWULSKI e SOARES, 2007).

Para Jacques (1996), os diferentes lugares de trabalhos, assim como funções, constituem-se como diferentes oportunidades para que a identidade de trabalhador venha à tona através de características próprias identificatórias de determinada categoria profissional, ao que diz respeito de costumes, modos de falar e agir, lugares que frequenta, entre outros, constituindo-se como modos de ser que os identificam como iguais mesmo sendo diferentes individualmente. A mesma autora (1996) também traz o termo de identidade social relacionado à pertença a determinado grupo social e à carga afetiva que essa pertença implica.

Enquanto apresentada como um processo dialético, a identidade social facilita a incorporação de valores e normas do grupo social, implica em uma participação ativa do sujeito na construção da identidade grupal e afeta o contexto histórico onde ocorrem essas relações concretas. Por sua vez, as estruturas sociológicas influenciam as representações que os indivíduos fazem de si, enquanto representações do eu. Alguns espaços de trabalho e/ou categorias profissionais, pelas suas especificidades próprias, em geral associadas a prestígio ou desprestígio social, proporcionam atributos de qualificação e/ou desqualificação ao eu. (JACQUES, 1996, p. 24)

Ou seja, o trabalho e a função que você desempenha são constituintes da sua identidade pessoal assim como a profissional. Ela te inclui em determinado círculo social e te exclui de outros, afetando diretamente as relações a que está submetida. É através dessas relações que é possível haver a identificação com o outro, identificando-se a si mesmo e através do olhar do outro, no caso das organizações, o papel que você desempenha está atrelado às tarefas que você exerce, podendo estas te trazerem atributos que te qualifiquem ou desqualifiquem, dependendo de como você enxerga a si mesmo e no contexto grupal, podendo gerar satisfação ou insatisfação diante da imagem que tem de si.

Ciampa (1992) traz o conceito de identidade como metamorfose, traz a ideia de que a identidade é mutável e está em constante movimento e em processo de mudança. O autor ainda problematiza o conceito da identidade como algo que, primeiramente, depende de nós mesmos para nos identificarmos para que possamos passar a falar de nós mesmos para os outros e nos apresentarmos (por exemplo: "eu sou fulana, sou psicóloga"). Como na poesia que o autor apresenta em seu livro, Severino se apresenta como lavrador, substantivo que carrega sua identidade do momento, que virá-a-ser outro e que pode ou não deixar de ser o lavrador, dependendo unicamente de seu locutor para transmitir a informação do que é, do que foi, do que virá a ser, tendo consciência de nós mesmos e de como se identifica (CIAMPA, 1998).

Deve-se considerar a identidade como representação e também como seu próprio processo de produção social, sendo seu próprio processo de identificação constante e, então, "se estabelecermos a distinção entre o objeto da nossa representação e a representação do mesmo, veremos que ambos se apresentam como fenômenos sociais e, como tais, sem características de permanência, não sendo independentes um do outro" (CIAMPA, 1998, p. 161).

Devemos considerar todo o conjunto que envolve a constituição da identidade, todos os elementos que a envolvem, seja psicológica ou social, assim como a representação da mesma, seja ela uma espécie de duplicação mental ou simbólica, havendo a relação entre esses dois aspectos, onde a identidade já dada pressupõe um processo de representação que faz parte desse indivíduo representado no meio social (CIAMPA, 1998). Ou seja, o papel que buscamos desempenhar no meio a qual estamos inseridos já vem com inúmeras características predeterminadas onde devemos nos adaptar para exercermos de fato aquele papel, aquela identidade apresentada, seja com a função ou com qualquer outro aspecto que estejamos destinados a interpretar através de ações, onde não só determinada identidade de uma personagem constitui a de outra (no caso, papéis distintos de um mesmo indivíduo), como também essas várias personagens constituem a do próprio indivíduo que é o autor desses vários papéis desempenhados, sendo plural e singular ao mesmo tempo (CIAMPA, 1992).

Diante disso, ainda segundo o autor supracitado:

Quando nossa unidade é percebida como ameaçada, quando corremos o risco de não saber quem somos, quando nos sentimos desagregando, temos maus pressentimentos, temos o pressentimento de que vamos enlouquecer; aprendemos a ter horror de sermos "outro" (...); não é à toa que o tipo clássico de piada de louco envolve alguém que diz que é quem não é: "Napoleão", "Jesus Cristo", etc.; nestes casos, é fácil verificar que ele não é quem diz que é. Porém, será sempre fácil saber que alguém é (ou não é) quem diz que é? Num certo sentido, pode-se considerar a chamada "doença mental" como um problema de identidade: o "louco" é nosso "outro", tanto quanto o "curado" é o outros do "louco". (CIAMPA, 1992, p. 61)

Isto significa que só posso representar o meu papel diante de determinado contexto se assim eu me identificar com ele e representá-lo através de suas características que me foram impostas, negar isso é negar o meu papel e minha representatividade com aquilo que eu deveria estar sendo em determinado contexto; é preciso negar outros papéis, negar aquilo que já fomos outrora e o que aprendemos a ser, para passarmos a vivenciar outro papel, ser outro e ser metamorfose e movimento, aceitar o que nos está sendo dado para representar. Se isso não ocorre, vem o sentimento de estranheza, de não pertencimento e não-identificação, negando o que deveríamos desempenhar enquanto papel e havendo uma ruptura com a nossa própria subjetividade (CIAMPA, 1992).

Jacques (2003) traz a importância da constituição da subjetividade do trabalhador nos ambientes laborais e também da sua inserção social como uma estratégia fundamental de saúde e diretamente associado ao adoecimento mental, onde o trabalho se apresenta como uma relação de transformação e o homem e a natureza ao seu redor, obtendo como resultado uma significação da ação realizada, onde "o sofrimento psíquico e a doença mental ocorrem quando e apenas quando, afeta esferas da nossa vida que são significativas, geradoras e transformadoras de significado" (CODO, 2002, p. 174 citado por JACQUES, 2003, p. 107).

Esse vínculo entre a identidade do trabalhador e a identidade do eu de cada indivíduo e o valor que é conferido para esse sistema identitário como uma forma de integração ao mundo social atribuem uma relação entre trabalho e manifestação das queixas e sintomas do que vem a ser a causa de doenças mentais/psíquicas derivadas e originadas do e pelo trabalho, devendo sempre considerar as formas de subjetivação do trabalhador diante das ações desempenhadas naquele contexto (JACQUES, 2003).

Os autores Uchida, Lancman e Sznelwar (2010) trazem que o trabalho é uma das importantes vias para a constituição da saúde, da identidade e o elo principal entre o indivíduo e a sociedade, ou seja, é importante que se compreenda a importância do trabalho e os efeitos que este tem sobre a psiquê do trabalhador, dando visibilidade aos aspectos que são subjetivos no ato de trabalhar, ato este que significa construir-se a si mesmo confrontando-se perante o mundo, onde o sofrimento inerente ao processo de identificação com o trabalho não será, por via de regra, patológico, onde dependendo da condição em que o indivíduo tem para a superação desse sofrimento, pode se tornar um fator de crescimento e desenvolvimento psíquico.

Trabalhar pode promover o equilíbrio psíquico, a identificação com aquilo que se faz e a realização de si, pois é um meio essencial para a busca do sentido. Em suma, o trabalho é um elemento central na construção da saúde. Isto reforça a ideia que o conceito de saúde deve ser entendido como um processo, que perdura ao longo da vida e que está relacionado às possibilidades que o sujeito tem para agir no mundo, isto é, as possibilidades que cada um tem para construir, no seu meio social e nos coletivos onde vive, a sua vida, uma boa vida. Em situações em que não há margem de manobra, em que o trabalhador não pode contribuir com sua experiência e saber-fazer ou não consegue realizar seu trabalho de acordo com seus princípios e crenças, o indivíduo está impedido de transformar o sofrimento em ações significativas que o levem ao prazer. (UCHIDA, LANCMAN e SZNELWAR, 2010, p. 197)

É inevitável pensar na importância da significação que cada indivíduo fará de sua própria atuação dentro das organizações, onde é imprescindível que haja a identificação com o que se está realizando para que não haja a ruptura da subjetividade do trabalhador e que não cause sofrimento através de doenças mentais que podem se originar dessa ruptura, sendo "a organização do trabalho a responsável pelas conseqüências penosas ou favoráveis para o funcionamento psíquico do trabalhador" (MENDES, 1995, p. 34).

O trabalho tem dois pontos opostos que estão constantemente presentes: ele é fonte de realização, satisfação e bem-estar, enquanto por outro lado ele representa motivos de sofrimento a partir do desgaste, estresse, ansiedade, insegurança e principalmente quando se trata da saúde psíquica, influenciando diretamente na constituição do trabalhador através dessa dualidade que envolve prazer e sofrimento (BOTTEGA, PEREZ e MERLO, 2015). Assim como o trabalho pode ser uma chance de constituirmos nosso equilíbrio psíquico e saúde mental, ao contrário disso, caso ele não produza reconhecimento, produzirá sofrimento e adoecimento físico/psíquico/mental, "por isso, a questão da identidade é um aspecto central para a manutenção da saúde psíquica dos trabalhadores" (BOTTEGA, PEREZ e MERLO, 2015, p. 124).

A identificação do trabalhador com o seu trabalho se constitui através de um processo onde o reconhecimento de seu esforço e a contribuição individual e coletiva para superar dificuldades estão interligadas, onde o conceito de identidade age como uma espécie de armadura psíquica que constitui o sujeito de modo singular e socialmente, protegendo o trabalhador dentro das organizações e que depende do olhar e reconhecimento do outro sobre a ação desempenhada (UCHIDA, LANCMAN e SZNELWAR, 2010).

Esse reconhecimento do outro sobre a ação que realiza ocorre através do saber-fazer do indivíduo, ao qual está interligada a inteligência em ação, do trabalho prescrito que temos que desempenhar, aquele pragmático, e que exigem do trabalhador o trabalho real, a inteligência prática diante do que já foi dado e que ele tem a abertura para exercê-lo colocando em prática também sua subjetividade para fazer sentido através da utilidade do seu trabalho (MARTINS e LIMA, 2015). Ainda segundo as autoras, o trabalho através dessa inteligência prática é uma prova para a subjetividade, desafiando o fortalecimento dessa identidade e podendo ter o papel de primeiro plano para a realização de si mesmo, mas caso isso não aconteça e a subjetividade fique dissociada do trabalho realizado, surge então a maior probabilidade da doença mental.

O reconhecimento é um dos constituintes da vivência de prazer e da realização de si mesmo. É um dos pilares da construção da identidade, núcleo de armadura estrutural da saúde mental. Todavia, a busca de reconhecimento pode tornar-se uma armadilha. A vulnerabilidade do homem pela eterna

busca pelo reconhecimento pode levá-lo à submissão voluntária, à alienação, ao não conhecimento da alteração e à banalização do sofrimento. (MARTINS e LIMA, 2015, p. 69)

A eterna busca pela identificação com a tarefa que desempenha dentro de uma organização pode acarretar em rupturas na subjetividade do indivíduo enquanto trabalhador, nega o sentido naquilo que faz e, como consequência, afeta a saúde do trabalhador e o paralisa, o aliena, sendo importante frisar de que o reconhecimento do trabalho “tem um papel fundamental nas possibilidades de sublimação pelo trabalho” (MARTINS e LIMA, 2015, p. 70).

Essa capacidade em transformar as adversidades vivenciadas no contexto do trabalho está ligada aos fatores que levam o trabalhador a conseguir criar suas próprias formas sublimar o que está vivenciando e que, segundo Mendes (1995, p. 36):

Em termos ideológicos, a sublimação no trabalho pode suscitar questionamentos a respeito do seu papel no processo de alienação. Por isso vale destacar que a sublimação não significa necessariamente resistência às mudanças, bem como pressupõe criatividade e participação do trabalhador, não constituindo um processo passivo e conformado diante das imposições das situações de trabalho, mas sim, um resultado de uma negociação bem sucedida entre desejos inconscientes do sujeito e a realidade.

Segundo Bottega, Perez e Merlo (2015), é através das estratégias defensivas criadas pelo trabalhador que é possível lutar contra o sofrimento psíquico, embora alguns cuidados devem ser tomados para tal, visto que se por um lado é um importante instrumento para adaptação do sujeito às mudanças para evitar a loucura, por outro contribui para a resistência às mudanças essencialmente necessárias, negando-se a questionar essas mudanças e representando um risco de alienação, devendo-se considerar também a carga de trabalho imposta a esse trabalhador e que “quanto maior o desprazer percebido, maior é o grau de risco do trabalho e maior o desequilíbrio da carga e sofrimento do trabalhador” (AZEVEDO e CRUZ, 2006, p. 94).

Entre outros fatores que envolvem a não-identificação com o papel e função desempenhadas dentro do ambiente laboral, encontra-se a insatisfação. Dejours (1992) traz que a insatisfação provém de alguns aspectos principais, sendo: o conteúdo significativo da tarefa, onde envolve tarefas desinteressantes de onde nasce uma imagem de indignidade, onde “a falta de significação, a frustração narcísica, a inutilidade dos gestos, formam, ciclo por ciclo, uma imagem narcísica pálida, feia, miserável” (DEJOURS, 1992, p. 49), havendo também o sentimento da inutilidade, que remete a falta de qualificação e finalidade do trabalho realizado, situada no registro simbólico; e a insatisfação e conteúdo ergonômico do trabalho, que provém de uma relação desarmoniosa entre o conteúdo ergonômico do trabalho e a estrutura da personalidade, o que pode emergir a insatisfação e sofrimento, sendo mais concreta.

Apesar de serem de naturezas distintas, de conteúdo de impacto mental e de conteúdo ergonômicos, ambos podem levar a doenças somáticas e mentais (DEJOURS, 1992). O autor ainda traz uma importante consideração sobre as organizações do trabalho:

Mesmo as más condições de trabalho são, no conjunto, menos temíveis do que uma organização de trabalho rígida e imutável. O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. *Quando um trabalhador usou de tudo de que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa*: isto é, quando foram esgotados os meios de defesa contra a exigência física. Não são tanto as exigências mentais ou psíquicas do trabalho que fazem surgir o sofrimento (se bem que este fator seja evidentemente importante quanto à *impossibilidade de toda a evolução em direção ao seu alívio*). *A certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir marca o começo do sofrimento.* (grifos do autor; DEJOURS, 1992, p. 52)

Quanto a isso, Dejours (1992) ainda traz que quanto mais a organização do trabalho é rígida, maior é a divisão do trabalho e maior é a falta de significado do trabalho, diminuindo as chances de mudá-lo para encontrar sentido, onde o sofrimento aumenta exponencialmente, assim como a insatisfação.

É importante colocar também que nem todos os trabalhadores irão passar de maneira subjetiva pelo mesmo processo dentro do contexto da organização. Há a diversidade individual apesar dos pares e iguais no trabalho, com vivências diversas, tanto em questão de estatura e gênero, pela diversidade como um todo, e referentes também aos estados que afetam e alteram os estados de cada um quanto ao efeito dos ritmos que dizem respeito ao biológico, a fadiga ligada aos acontecimentos naquele dia e também a fadiga acumulada, tudo isso pesando juntamente com a carga de trabalho e condições de trabalho apresentadas para a forma com que prazer e sofrimento podem aparecer e como a não-identificação pode estar presente nessas situações (AZEVEDO e CRUZ, 2006).

Trazemos, para finalizar essa discussão, um último ponto que está intimamente interligado com o fator da não-identificação com o papel desempenhado dentro das organizações: a motivação. Para tal, Pillati (2008) traz o conceito de Herzberg de motivação, onde ele faz uma distinção entre fatores motivadores e os de manutenção: os motivadores são intrínsecos ao indivíduo, sendo os fatores como realização, reconhecimento, responsabilidade, ascensão e desenvolvimento, que produzem motivação para a realização das tarefas; e os de manutenção, que são extrínsecos, sendo os elementos fornecidos para o trabalhador para que este desempenhe suas atividades, como condições de trabalho, salário, contexto e benefícios, segurança e política institucional, entre outros.

É importante também trazer aqui a diferença entre motivação e satisfação, onde “motivação é uma propensão para a ação originada em uma necessidade. Satisfação é algo que sacia a necessidade” (PILLATI, 2008, p. 57), ou seja, a satisfação plena é um estágio impossível de ser alcançado, visto que a todo o momento necessita-se de novas motivações para que se busque alcançar a satisfação momentânea em determinado período da vida e de sua função, satisfação essa que se renova sempre com novos níveis ainda maiores.

Pode-se aqui fazer um apontamento como crítica acerca das teorias clássicas relacionadas a motivação dentro das organizações, como, por exemplo, a teoria de McGregor (1973) sobre as teorias X e Y. Embora ele traga duas teorias que se sobrepõe e busca uma melhoria nas relações humanas dentro da organização através da teoria Y, ambas não trazem a identificação com a função como uma forma de motivação dos funcionários, focando nas necessidades da administração de empresas para controle das ações e funções dos trabalhadores e deixando de fora outros aspectos importantes para a satisfação e motivação humana no e pelo trabalho.

Pensa-se muito em motivar para se obter o reconhecimento e identificação com a tarefa através da satisfação, mas não se deve pensar nisso como um movimento mecanizado, automático, visto que, como já dito anteriormente, cada trabalhador vivencia o seu contexto de trabalho de forma singular, apesar de todo o contexto social a que ele faz parte; não há uma fórmula infalível para se (re)conquistar a motivação dos trabalhadores, mas sim estar atento aos pontos da organização que produzem satisfação e insatisfação aos trabalhadores, não dependendo unicamente dos trabalhadores se auto-motivarem para a auto-realização em determinada função que se realiza, onde enriquecer e ampliar as possibilidades de trabalho e de cada um colocar sua subjetividade em prática no modo de operar seu trabalho são requisitos importantes para a motivação e facilitador para a identificação com o que se desempenha (PILLATI, 2008).

6. Conclusão

Durante todo o trabalho foi possível verificar e trazer de forma sucinta alguns assuntos que estão relacionados como conseqüências da não-identificação com o papel desempenhado dentro da organização. São fatores cruciais que tornam a vivência dentro desses ambientes laborais dotada de sentido, que colocam o indivíduo em um patamar de auto-realização consigo mesmo e enquanto trabalhador.

Com os papéis sociais é possível fazer uma leitura de como se dão as relações nos grupos sociais como um todo e como a organização do trabalho é uma considerável parcela dessas relações sociais, ela não estaria de fora nesse quesito. É importante colocar em pauta o quanto nós nos identificamos em nossos papéis diariamente de acordo com o que vemos no olhar do outro, sua aceitação e reconhecimento de como nós somos e do que fazemos e, neste caso do trabalho, de nossas ações e nossas funções. Há também o reconhecimento do próprio papel, do próprio eu, da própria identidade, e isso demanda de vários outros fatores intrínsecos e extrínsecos ao trabalhador/indivíduo.

Devem-se considerar os contextos distintos em cada caso, é claro, mas com a não-identificação com aquilo que nos é imposto pode gerar alguns desconfortos individuais, como os citados na Tabela 1 dos resultados.

É importante essa busca pela identificação com o papel e funções dentro do contexto organizacional do trabalho, considerando que a não-identificação afeta diretamente em sua performance dentro daquele contexto, assim como afeta sua saúde tanto física, psíquica e mental, acarretando em sofrimento diante daquilo que não se vê sentido. O sentido na ação que se realiza, no processo do qual participa e no objeto do qual é participante na criação é essencial para que haja identificação com o que se realiza, ter esse aspecto negado é criar uma relação de desmotivação e de processo de sofrimento laboral diante da falta de significado naquilo que há o dispêndio de sua força de trabalho, podendo ocasionar uma ruptura da subjetividade do trabalhador ao ver seu trabalho de forma que não o transborde com a auto-realização.

Portanto, este trabalho teve como objetivo trazer alguns aspectos decorrentes da não-identificação com o papel e com a função desempenhada dentro das

organizações, apontando algumas características que tornam a vivência do trabalhador como algo negativo e gera sofrimento, embora essas sejam apenas algumas das infinitas possibilidades de consequências diante desse déficit identitário em contraste com os aspectos positivos que podem gerar a identificação com o trabalho, sendo apenas uma das possibilidades para essa área deixando em aberto para futuras pesquisas relacionadas à identidade do trabalhador.

Referências bibliográficas

AZEVEDO, Beatriz Marcondes; CRUZ, Roberto Moraes. O processo de diagnóstico e de intervenção do psicólogo do trabalho. UFSC: **Caderno de Psicologia Social do Trabalho**, 2006, v. 9, n. 2, p. 89-98.

BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Violência e Banalização do Sofrimento no Trabalho. In: MONTEIRO, Janine Kielin; VIEIRA, Fenando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia (org.). **Trabalho & prazer: teoria, pesquisas e práticas**. Curitiba: Juruá, 2015, p. 117-133.

CIAMPA, Antonio da Costa. Identidade. In: LANE, Silvia T. M. & CODO, Wanderley. (Orgs.), **Psicologia Social – O Homem em Movimento**. São Paulo: Brasiliense, 1992.

_____. **A estória do Severino e a História da Severina – Um ensaio de Psicologia Social**. São Paulo: Brasiliense, 1998.

COUTINHO, Maria Chalfin; KRAWULSKI, Edite; SOARES, Dulce Helena Penna. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia Social**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 29-37, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 19 de agosto de 2015.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

GUSMÃO, Sebastião Silva; SILVEIRA, Roberto Leal. Redação do artigo de revisão. **Jornal Brasileiro de Neurocirurgia**, v. 10, n. 3, p. 97-100, 1999. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjmwDHAII_LAhUHgZAKHSQoAtgQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.abnc.org.br%2Fed_art_down.php?mXgP-4gpEx7g&bvm=bv.114733917,d.Y2I&cad=rja>. Acesso em 23 de fevereiro de 2016.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa. Identidade e trabalho: Uma articulação indispensável. In: TAMAIO, Alvaro; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; CODO, Wanderley.(org.). **Trabalho, organizações e cultura**. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia, n. 11, 1996, p. 21-26.

_____. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. **Psicologia e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 97-116, Jan. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v15n1/v15n1a06.pdf>>. Acesso em 30 de junho de 2016.

MARTINS, Soraya Rodrigues; LIMA, Suzana Canez de Cruz. Reconhecimento e Coletivo de Trabalho. In: MONTEIRO, Janine Kielin; VIEIRA, Fenando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia (org.). **Trabalho & prazer: teoria, pesquisas e práticas**. Curitiba: Juruá, 2015, p. 51-73.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**: livro primeiro: O processo de produção do capital. São Paulo: Editora Nova Cultura, 1996.

MCGREGOR, Douglas. **Motivação e Liderança**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1973.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia, Ciência e Profissão** [online], Brasília v. 15, n. 1-3, p. 34 – 38, 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v15n1-3/09.pdf>>. Acesso em 24 de novembro de 2015.

MOREIRA, Walter. Revisão de literatura e desenvolvimento científico: conceitos e estratégias para confecção. **Revista Pesquisa científica - Janus**, Lorena, v. 1, n. 1, p. 19-31, 2004. Disponível em: <https://portais.ufg.br/up/19/o/Revis__o_de_Literatura_e_desenvolvimento_cient__fico.pdf>. Acesso em 23 de fevereiro de 2016.

PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. In: VILARTA, Roberto; GUTIERREZ, Gustavo Luiz. (Org.). **Qualidade de vida no ambiente corporativo**. 1. ed. Campinas: IPES Editorial, 2008, p. 51-62. Disponível em: <http://www.fef.unicamp.br/feff/sites/uploads/deafa/qvaf/ambiente_cap6.pdf>. Acessos em 30 de junho de 2016.

SHINYASHIKI, Gilberto. O processo de Socialização Organizacional. In: LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; et. al. **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002, p. 165-184.

UCHIDA, Seiji; LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal. Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho para o Desenvolvimento de Ações Transformadoras no Processo Laboral em Saúde Mental. In: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther. (Org.). **Saúde Mental no Trabalho – da teoria a prática**. São Paulo: Editora Roca, 2010, p. 191-209.

VOSGERAU, Dilmeire Sant’Anna Ramos; ROMANOWSKI, Joana Paulin. Estudos de Revisão: implicações conceituais e metodológicas. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 14, n. 41, p. 165-189, 2014. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjRi5uGlo_LAhXDHZAKHT2nDNwQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fwww2.pucpr.br%2Ffreol%2Findex.p>. Acesso em 23 de fevereiro de 2016.

_____. Acesso em 23 de fevereiro de 2016.

_____. Acesso em 23 de fevereiro de 2016.

1. Foundation Hermínio Ometto – UNIARARAS, Araras – SP, Brazil; Graduate Student in Organizational and Work Psychology

2. Foundation Hermínio Ometto – UNIARARAS, Araras – SP, Brazil; Advisor. Email address: gabrielafernanda.b@hotmail.com

3. Trabalho aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa e Mérito Científico (CEP) da Fundação Hermínio Ometto – UNIARARAS, sob o número de identificação 9505 – protocolo 972/2015.

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 38 (Nº 08) Año 2017

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a webmaster]

©2017. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados