

CRÍTICA PSICOSSOCIAL E O AFETO DA ALEGRIA NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS

Psychosocial criticism and the joy affect in contemporary organizations

Crítica psicosocial y el afecto de la alegría en las organizaciones contemporáneas

Critique psychosociale et l'affect de la joie dans les organisations contemporaines

10.5020/23590777.rs.v23i4.e12498

Marcus Vinícius Soares Siqueira  

Pós-Doutor em Sociologia Clínica pelo Laboratoire de Changement Social - Paris VII. Professor do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Brasília - DF

Bárbara Novaes Medeiros  

Pós-Doutor em Sociologia Clínica pelo Laboratoire de Changement Social - Paris VII. Professor do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Brasília - DF

Cledinaldo Aparecido Dias  

Professor Adjunto da Universidade Federal de Minas Gerais e Universidade Estadual de Montes Claros.

Resumo

O contexto social e do trabalho nas organizações contemporâneas é perpassado por mecanismos de dominação psicológica e pela gestão do afetivo, o que pode ser observado nas práticas de recursos humanos que enfatizam um modo de trabalhar com as emoções que se tornam fonte de controle e domínio. Essas relações acabam comprometendo o bem-estar do indivíduo e provocando o seu sofrimento. No controle dos afetos, a alegria tende a ser instrumentalizada. O indivíduo é incentivado a desenvolver um amor entusiasmado com a organização e, estimulado pelo discurso organizacional, torná-la razão de sua vida. O objetivo deste estudo se volta para empreender, a partir da aproximação da filosofia com os estudos organizacionais, uma crítica psicosocial das relações de trabalho nas organizações contemporâneas, tendo como fio condutor o afeto da alegria, tal como compreendido por Espinosa, que nos serve de inspiração para compreender melhor tal afeto. Metodologicamente, consiste em um ensaio teórico, onde discussões interdisciplinares do campo dos estudos organizacionais, da psicossociologia e da filosofia, envolvendo particularmente as contribuições de Espinosa, se enlaçam para despertar um olhar crítico à instrumentalização e manipulação da alegria no contexto organizacional. A alegria é contemplada como fonte de um combate inteligente, que se contrapõe à destrutividade, fonte de aumento da potência de ação do indivíduo. Tais reflexões problematizaram a alegria tanto como potência de resistência, capaz de auxiliar no enfrentamento da dominação psicológica no mundo do trabalho, quanto como objeto de instrumentalização e controle. Além disso, foi possível compreender a alegria enquanto afeto potencializador daquele que pretende ampliar a sua capacidade de ação e viver a sua vida intensamente, apesar dos determinismos sociais e registros psíquicos que nos constitui. Novas pesquisas críticas podem contribuir para dar lugar a alegria não como mecanismo de manipulação, mas como potencial para as possibilidades de liberdade na gestão hipermoderna.

Palavras-chave: alegria, Espinosa, organizações

Abstract

The social and work context in contemporary organizations is permeated by psychological domination and affective management mechanisms, which can be observed in human resources practices that emphasize a way of working with emotions that become a source of control and dominance. These relationships end up compromising the individual's well-being and causing suffering. In the control of affections, joy tends

to be instrumentalized. The individual is encouraged to develop an enthusiastic love for the organization and stimulated by organizational discourse, make it the reason for his life. This study aims to undertake, based on the approach between philosophy and organizational studies, a psychosocial critique of work relations in contemporary organizations, having as its guiding thread the affection of joy, as understood by Espinosa, which serves as our inspiration to better understand this affection. Methodologically, it consists of a theoretical essay, where interdisciplinary discussions from the organizational studies, psychosociology, and philosophy fields, particularly involving Spinoza's contributions, are intertwined to awaken a critical look at the instrumentalization and manipulation of joy in the organizational context. Joy is seen as a source of intelligent combat, which opposes destructiveness, a source of increasing the individual's power of action. Such reflections problematized joy both as a power of resistance, capable of helping to confront psychological domination in the world of work and as an object of instrumentalization and control. Furthermore, it was possible to understand joy as a potentializing affection for those who intend to expand their capacity for action and live their lives intensely despite the social determinisms and psychic records that constitute us. New critical research can contribute to giving way to joy not as a manipulation mechanism but as the potential for the possibilities of freedom in hypermodern management.

Keywords: joy, Spinoza, organizations

Resumen

El contexto social y del trabajo en las organizaciones contemporáneas es impregnado por mecanismos de dominación psicológica y por la gestión del afectivo, lo que puede ser observado en las prácticas de recursos humanos que enfocan un modo de trabajar con las emociones y que se convierten en fuente de control y dominio. Esas relaciones terminan comprometiendo el bienestar del individuo y provocando su sufrimiento. En el control de los afectos, la alegría tiende a ser instrumentalizada. El individuo es incentivado a desarrollar un amor entusiasmado con la organización y, estimulado por el discurso organizacional, hacerla razón de su vida. El objetivo de este estudio se vuelve para emprender, a partir de la filosofía con los estudios organizacionales, una crítica psicosocial de las relaciones de trabajo en las organizaciones contemporáneas, teniendo como hilo conductor el afecto de la alegría, tal como comprendido por Espinosa, que nos sirve de inspiración mejor comprender tal afecto. Metodológicamente, consiste en un ensayo teórico, donde discusiones interdisciplinarias del campo de los estudios organizacionales, de la psicología y de la filosofía, relacionando particularmente las contribuciones de Espinosa, se enlazan para despertar una mirada crítica para la instrumentalización y manipulación de la alegría en el contexto organizacional. La alegría es contemplada como fuente de un combate inteligente, que se contraponen a la destructividad, fuente de aumento de la potencia de acción del individuo. Tales reflexiones problematizan la alegría tanto como potencia de resistencia, capaz de ayudar en el enfrentamiento de la dominación psicológica en el mundo del trabajo, cuanto como objeto de instrumentalización y control. Además de eso, fue posible comprender la alegría como afecto potenciador de aquél que pretende ampliar su capacidad de acción y vivir su vida intensamente, pese a los determinismos sociales y registros psíquicos que nos constituye. Nuevas investigaciones críticas pueden contribuir para dar lugar a la alegría no como mecanismo de manipulación, sino como potencial para las posibilidades de libertad en la gestión hipermoderna.

Palabras clave: alegría, Spinoza, organizaciones

Résumé

Le contexte social et professionnel dans les organisations contemporaines est imprégné de mécanismes de domination psychologique et de gestion des émotions, que l'on peut observer dans les pratiques des ressources humaines mettant l'accent sur une façon de travailler avec les émotions qui deviennent une source de contrôle et d'emprise. Ces relations finissent par compromettre le bien-être de l'individu et entraîner sa souffrance. Dans le contrôle des affections, la joie tend à être instrumentalisée. L'individu est encouragé à développer un amour enthousiaste pour l'organisation et, stimulé par le discours organisationnel, à en faire le centre de sa vie. L'objectif de cette étude est d'entreprendre une critique psychosociale des relations de travail dans les organisations contemporaines, à partir de l'approche de la philosophie et des études organisationnelles, ayant comme fil conducteur l'affect de la joie, telle que conceptualisé par Spinoza, qui nous sert d'inspiration pour mieux comprendre cette affection. Méthodologiquement, il s'agit d'un essai théorique, où des discussions interdisciplinaires du domaine des études organisationnelles, de la psychosociologie et de la philosophie, impliquant en particulier les contributions de Spinoza, sont liées pour éveiller un regard critique sur l'instrumentalisation et la manipulation de la joie dans le contexte organisationnel. La joie est envisagée comme une source de combat intelligent qui s'oppose à la destructivité et qui élève le potentiel d'action de l'individu. Ces réflexions ont problématisé la joie à la fois en tant que potentiel de résistance, capable d'aider à affronter la domination psychologique dans le monde du travail, et en tant qu'objet d'instrumentalisation et de contrôle. De plus, il a été possible de comprendre la joie comme une affection qui potentialise ceux qui ont l'intention d'élargir leur capacité d'action et de vivre intensément leur vie, malgré le déterminisme social et les registres psychiques qui nous constituent. Nouvelles recherches critiques peuvent contribuer à reconnaître la joie non pas comme un mécanisme de manipulation, mais comme un potentiel favorisant les possibilités de liberté dans la gestion hypermoderne.

Mots-clés: joie, Spinoza, organisations

O sofrimento é parte indelével da existência humana e é potencializado em nível social por flagelos como a desigualdade social, a exclusão e a discriminação. Em termos das relações laborais, o sofrimento é efeito tanto da realidade objetiva, como nos processos de exploração e dominação, quanto em nível subjetivo, da contínua sensação de insegurança, do medo e do controle psicológico. São verdades vivenciadas cotidianamente pelos indivíduos, gerando custos físicos e psíquicos (Dejours, 2004, 2006; Dias, Siqueira & Medeiros, 2019; Vieira, 2014). No intento de minimizar o sofrimento, se recorre às mais variadas práticas psicológicas, individualizando-se uma realidade que, antes de tudo, é da ordem do político, e, como tal, deveria também ser tratada (Gaulejac, 2014).

Sem a mobilização política e a compreensão coletiva do vivido, vivencia-se solitariamente o sofrimento, fazendo com que se mantenham inalteradas as diversas manifestações da patologia da solidão e as estruturas de poder que ocasionam tais vivências (Castro et al., 2021; Dias, Siqueira & Medeiros, 2019).

Há sempre a expectativa de que o sofrimento vivenciado nas organizações seja recompensado de alguma forma, como o reconhecimento por um trabalho bem realizado, resultando em vivências prazerosas. Prazer e sofrimento caminham juntos na relação que o indivíduo mantém com o trabalho (Dejours, 2006). Assim, o prazer, mesmo que seja fruto de processos de alienação e dominação que estão de alguma forma presentes, não podendo ser negados, mas sim devendo ser compreendidos criticamente.

Na dinâmica do trabalho, prazer e sofrimento se entrelaçam (Dejours, 2004, 2006), emanando emoções díspares, compondo juntos uma sinfonia de satisfação e desgosto, realização e frustração. O prazer é continuamente instrumentalizado (Burrell, 2001). O reconhecimento torna-se vinculado e instrumentalizado em âmbito da ideologia gerencialista. A autorrealização é objeto de práticas suspeitas de desenvolvimento pessoal, estimuladas pelo setor de Recursos Humanos.

Há a adesão à lógica individualizante do neoliberalismo, com o reforço da perspectiva de autodeterminação do indivíduo, posição contrária à filosofia de Espinosa, filósofo que nos serve de inspiração para pensar o afeto da alegria, não especificamente apenas em nível organizacional, mas abre caminho para sua compreensão nos mais diversos espaços sociais. Nesse momento, a crítica psicossocial se revela como fonte preciosa para se compreender como a alegria é objeto de investimento em termos da administração de recursos humanos, por parte da empresa.

As organizações têm investido em práticas que valorizam a realização do trabalho com alegria e prazer. Há todo o estímulo para que a alegria esteja presente nas relações entre os membros das equipes de trabalho, que o empregado esteja alegre em atender a um cliente, por exemplo (Gupta, 2018; Joo & Lee, 2017; Layous, 2019; Prolo & Arantes, 2018; Walsh et al., 2018). Ao mesmo tempo, mas em um movimento contrário à instrumentalização do afeto, a alegria seria fonte de resistência política, para se tentar minimizar os efeitos do sistema produtivo na subjetividade do indivíduo.

Aqui, o afeto da alegria é valorizado enquanto fonte de emancipação do indivíduo, de resistência e não de afeto provocado por desejos vinculados à ideologia gerencialista, que tem na gestão dos afetos, um de seus principais sustentáculos. Um mecanismo de resistência que se contrapõe ao individualismo e à competitividade exacerbada tão bem caracterizada por Lipovetsky (2004) em suas análises da hipermodernidade.

Dessa forma, nos encaminhamos para a definição do objetivo deste ensaio teórico, que é o de empreender, a partir da aproximação da filosofia com os estudos organizacionais, uma crítica psicossocial das relações de trabalho nas organizações contemporâneas, tendo como fio condutor o afeto da alegria, tal como compreendido por Espinosa, que nos serve de inspiração para compreender melhor tal afeto.

Importante mencionar que este não é um estudo filosófico de Espinosa (2009), mas de crítica organizacional, em que o filósofo nos ajuda a pensar os espaços sociais de modo diferenciado daquele em que o indivíduo se investe de uma ilusória soberania sobre o seu ser, de uma fictícia autodeterminação. Também não se pretende uma mescla entre perspectivas distintas, apesar de essas terem elementos comuns, ou seja, a filosofia de Espinosa e a psicossociologia crítica. Isto não quer dizer, entretanto, que elas não possam dialogar. Talvez a questão do sujeito seja a mais complexa a ser problematizada.

Em âmbito desta crítica, que não nega a dimensão psíquica, nas organizações contemporâneas o indivíduo é instigado a estar permanentemente alegre e motivado, a desenvolver um amor entusiasmado, mesmo que este seja condicionado por crenças e valores que traduzam o desejo da organização. Os afetos são instrumentalizados para o alcance do comprometimento, do engajamento do indivíduo e, sob o discurso da autorrealização, estimula-se um imaginário do logro (Enriquez, 1997), baseado em promessas que dificilmente serão cumpridas (Dias, Siqueira, Moraes et al., 2019; Dias, Siqueira & Medeiros, 2019; Siqueira, 2009).

A alegria que nos inspira é diferente dessa que é instrumentalizada, é sim o contentamento vinculado à satisfação consigo mesmo, uma alegria vinculada à ética, a um olhar voltado para o outro, para o gosto da alteridade. Sem recorremos a um humanismo teórico que Espinosa se distancia ou de qualquer forma de transcendência espiritualista, tem-se que “todo aquele que busca a virtude desejará também para os outros homens, o bem que apetece para si próprio” (Espinosa, 2009, p.179).

A virtude está intimamente ligada ao *conatus* espinosano, a perseverança em conservar o seu ser e a razão, moderando os afetos e não se deixando conduzir pela força destes. A liberdade humana, sem tomá-la como livre arbítrio ou autodeterminação, passa por esse caminho. Daí a importância em se compreender a dominação exercida pelas causas exteriores.

Este estudo também se afasta da hegemonia funcionalista do *managerialism*, no qual a alegria e a felicidade são compreendidas como emoções positivas que potencializam a capacidade produtiva dos indivíduos (Layous, 2019): sinônimo de motivação e sucesso na carreira (Walsh et al., 2018); mensuradas por testes e escalas, quantificadores da alegria e felicidade produtivas; emoções articuladas nas teorias dos eventos afetivos ou instrumentalizadas com os artifícios da inteligência emocional (Frenking, 2016; Gupta, 2018; Joo & Lee, 2017; Prolo & Arantes, 2018; Sender & Fleck, 2017). Tais, exemplos ampliam o *mainstream* dos estudos organizacionais que transformam, quantificam e domesticam afetos.

Por outro lado, aproxima-se de pesquisas que pautam os afetos no campo organizacional como forma de ressignificá-los (Dias, Siqueira, Morais et al., 2019; Siqueira et al., 2019; Tater & Drillon, 2019). É neste caminho que este artigo pretende colaborar, em sua discussão acerca da alegria no mundo do trabalho.

Em um primeiro momento, discute-se o afeto da alegria na perspectiva espinosana, reforçando sua compreensão acerca da liberdade e, posteriormente, problematiza-se o contexto contemporâneo do mundo do trabalho, produtor do apagamento do sujeito e da captura da sua subjetividade à luz da psicossociologia crítica (Enriquez, 1997; Gaulejac, 2017; Pagès et al., 1987). Por fim, tecem-se as considerações finais para estimular o desenvolvimento de futuras pesquisas no campo dos estudos organizacionais, em especial na dimensão teórico-crítica.

A alegria em Espinosa

O afeto da alegria, assim como o desejo, é um afeto basilar para Espinosa. Sua filosofia “é uma ética da alegria, da felicidade, do contentamento intelectual e da liberdade individual e política” (Chauí, 2011, p. 67). O contentamento é sempre bom, um afeto superior, um ânimo perante à vida, um fomento à potência de agir e para a conservação de nosso ser.

A alegria é uma paixão que leva a altos degraus e aumenta a potência de agir do corpo. Aquele afeto mais forte, em que se precisa conhecer, e não apenas ele. Os afetos necessitam ser vasculhados, compreendidos, até mesmo para serem moderados, o que é fundamental em uma perspectiva espinosana no percurso para a liberdade, para a saída da servidão. A servidão, “é o momento em que a força interna de *conatus*, tendo se tornado excessivamente enfraquecida sob a ação das forças externas, submete-se a elas imaginando submetê-las” (Chauí, 2011, p. 90). Para Espinosa (2009), envolve a impotência do homem em dominar seus próprios afetos:

Pois, o homem submetido aos afetos não está sob o seu próprio comando, mas sob o do acaso, a cujo poder está a tal ponto sujeitado, que é muitas vezes, forçado, ainda que perceba o que é melhor para si, a fazer, entretanto, o pior. (Espinosa, 2009, p. 155)

Espinosa (2009, p. 98) compreende o afeto como “as afecções do corpo, pelas quais sua potência de agir é aumentada ou diminuída (...)”, inclusive a potência do pensar, favorecendo a perseverança em seu ser, o que é desejado pelo indivíduo: “o homem aspira àquilo do qual simplesmente acha que possa servir para a sua autoconservação” (Bartuschat, 2010, p. 84). É o *conatus* enquanto “expressão da potência infinita da substância” (Chauí, 2011, p. 84), conceito definido como o de que “cada coisa esforça-se, tanto quanto está em si, por perseverar em seu ser” (Espinosa, 2009, p. 105). Como nos coloca Chauí (2011, p. 84): “É a potência interna de autop perseveração na existência que toda essência singular possui, porque é expressão da potência infinita da substância”.

Corpo e mente definem-se em função desse conceito. No contexto do *conatus*, “se uma coisa aumenta ou diminui, estimula ou refreia a potência de agir de nosso corpo, a ideia dessa coisa aumenta ou diminui, estimula ou refreia a potência de pensar de nossa mente” (Espinosa, 2009, p. 106). A potência de agir se relaciona intimamente com a alegria, que é a “passagem do homem de uma perfeição menor para uma maior” (Espinosa, 2009, p. 141). Assim, o indivíduo amará ainda as condições que trazem alegria, bem como odiará quando as condições pautadas na impermanência da vida, baseadas na fortuna, não mais as trouxerem, produzindo assim a flutuação da alma, que também se evidencia quando da coexistência da tristeza e do desejo (Espinosa, 2009). Como afirma o autor, “fica evidente que somos agitados pelas causas exteriores de muitas maneiras e que, como ondas do mar agitadas por ventos contrários, somos jogados de um lado para o outro, ignorantes de nossa sorte e de nosso destino” (Espinosa, 2009, p. 139).

A alegria também é fruto do aumento de poder, de sua expansão frente a um determinado desejo – essência do homem –, e a tristeza seria a diminuição desse poder. Como mencionado por Espinosa, o desejo é central para o indivíduo, sua essência. Ele é “a própria essência ou natureza do homem, à medida que é concebida como determinada a fazer aquilo que se concebe adequadamente, em virtude apenas da essência do homem” (Espinosa, 2009, p. 196).

Apesar de estarmos sempre inseridos em uma rede de afetos positivos e negativos, que também interagem com os mais variados desejos, pode-se mencionar algumas formas de afetos e desejos alegres: “amor, generosidade, glória, esperança, gratidão, segurança, devoção, estima, misericórdia, benevolência, coragem, força de ânimo” (Chauí, 2011, p. 93). Vale dizer,

ainda, que da alegria, da tristeza e do desejo nascem todos os outros afetos (Chauí, 2011). Da mesma forma, esses afetos estão intimamente relacionados a outros dois: o amor e o ódio, “que acompanham inseparavelmente os de alegria e de tristeza (...) também passíveis de serem deduzidos imediatamente dos afetos cardinais através da representação de uma causa exterior” (Bartuschat, 2010, p. 82). Lê-se ainda em Espinosa (2009, p. 108) que, “o amor nada mais é do que a alegria, acompanhada da ideia de uma causa exterior, e o ódio nada mais é do que a tristeza acompanhada da ideia de uma causa exterior”.

Qualquer tentativa de dominar de modo absoluto os afetos é uma luta inglória. Estes são relacionados a causas externas que ultrapassam a vontade humana. Desse modo é que “uma teoria de domínio dos afetos não pode ser desenvolvida contra os afetos, mas tem de mostrar em que medida o homem pode evidenciar-se ativo neles” (Bartuschat, 2010, p. 81), conscientes, entretanto, da não liberdade da vontade. Na verdade, não compreendemos as causas das determinações. Nesse sentido, uma “vida humana exitosa depende de o homem fazer com que as suas ações estejam sempre sujeitas de fato à sua própria natureza” (Bartuschat, 2010, p. 88), à compleição singular.

Outra reflexão importante a ser realizada diz respeito à relação com o outro, em termos de uma afetividade intersubjetiva. Nesse sentido, o desejo assume uma feição negativa de imitação, em que se espera que vivamos de acordo com o desejo e as aspirações do outro, “intensificado pelo fato de os indivíduos acharem que podem ocasionar o enaltecimento próprio através da opressão dos outros” (Bartuschat, 2010, p.84). Daí a importância em se mencionar que a alegria apenas é efetivamente boa quando se garante certo nível de estabilidade, diferentemente de quando esta se serve de rebaixamento do outro, convertendo-se em tristeza. Depreende-se assim outros afetos relevantes que possibilitariam a maior estabilidade do homem, tais como a generosidade na relação com o outro. Ainda, se referindo à afetividade intersubjetiva, é mister mencionar o fato de

quem penetrou racionalmente seu desejo, conhecendo-o, ou seja, quem fez do *conatus imaginandi* um *conatus intelligendi* –, de fato não aspira a algo só para si mesmo, isto é, não se empenha por nada do qual acha que tenha de excluir o outro (Bartuschat, 2010, p. 91).

Assim, a verdadeira felicidade também depende da felicidade do outro, ela não seria exclusiva nossa, ela deve ser compartilhada, como pontua Chauí (2011), ao analisar o pensamento espinosiano. Essa virtude, sob a qual se pretende viver, não pode se configurar egocentricamente, ela deve se expandir para o outro, para que ele também a usufrua para a manutenção de seu próprio ser. O outro tem papel fundamental na manutenção e expansão da alegria.

Além disso, Espinosa (2009, p. 203) apresenta que “todo aquele que se conduz pela razão deseja, também para os demais, o bem que apetece para si próprio”. Tal reflexão é fundamental quando se observa o ambiente de trabalho, as relações socioprofissionais, as doenças do individualismo e da competitividade. Acreditar que nossas ações acarretarão em alegria para o outro, significa também que a alegria será por nós vivenciada e, no lado contrário, a tristeza segue a mesma lógica, visto que “quem imagina que afeta os demais de alegria ou de tristeza será afetado, por esse motivo, de alegria ou de tristeza” (Espinosa, 2009 p. 118).

Dessa relação com o outro, vale mencionar ainda que, segundo Chauí (2011, p. 100), “o desejo passivo mais intenso não é o de posse de bens possuídos por outros, mas o desejo de apropriar-se do outro e tornar-se objeto do desejo do outro”. O cuidado necessário no sentido de se espantar o ódio a partir do não desejo que o outro se adeque às nossas vontades. Pode surgir daí, um desejo de estar com o outro, sem querer adequá-lo aos nossos próprios desejos, de apropriar de sua subjetividade. Surge então uma satisfação consigo mesmo que é alegria em si mesmo, um contentamento.

O esforço contínuo do indivíduo, tanto na relação com o outro quanto com o mundo das demandas, é o de estar sempre saindo da paixão triste para a alegre, enfatizando mais a esperança do que o medo. Apesar de que, como menciona Espinosa (2009), mesmo a esperança sendo derivada da alegria, não é boa em si mesma. Nas palavras de Chauí (2011, p. 169), “Espinosa demonstra que, em si mesma, a esperança não é boa, pois é uma alegria inconstante que nos torna dependentes de bens futuros incertos e de promessas cujo cumprimento nunca está assegurado”. A esperança é “uma alegria instável, surgida da imagem de uma coisa futura ou passada de cuja realização temos dúvida” (Espinosa, 2009, p. 112). Afeto muito estimulado pelas organizações hipermodernas em termos do imaginário do logro (Enriquez, 1997), fundamentado em contínuas promessas, tal esperança deveria então ser suplantada por afetos que fortaleçam de fato o *conatus*, nossa própria capacidade de ação, a potência de agir.

A alegria em face da dominação psicológica nas organizações produtivas

A alegria é um afeto que auxilia no processo psicossocial de resignificação de elementos da história de vida do indivíduo, possibilitando a ampliação de sua capacidade e desejo de agir, sua potência de ação, inclusive no ambiente de trabalho. Questiona-se, porém, quando esse afeto é canalizado em âmbito das empresas neoliberais, instrumentalizando-o. A energia do

indivíduo deveria estar voltada proeminentemente a serviço da vida propriamente dita, e da vida dos outros, e não a serviço da empresa moderna, dedicando a ela toda a sua vida.

Isso não quer dizer que o prazer e a alegria não estejam presentes no cotidiano de trabalho, mas normalmente estão hegemonicamente relacionados aos desejos da empresa. Assim, o desejo do indivíduo passa a seguir o desejo da organização, distanciando-o da serenidade, da jovial serenidade que nos fala Burrell (2001). Esta é a perspectiva sob a qual o indivíduo pode se construir, não como um sujeito autodeterminado, mas como uma pessoa que compreende a luz da razão toda, a rede de afetos a qual ele está inserido.

Touraine e Khosrokhavar (2004, p. 231) falam em “dar sentido e unidade à sua vida. É essa alegria que substitui a esperança”. Trata-se de perceber e integrar elementos na experiência de vida, como afetos e prazeres, que proporcionam o encontro consigo. Vivenciar a alegria do encontro com o outro, com o devido reconhecimento do seu direito de singularidade, da valorização da diversidade e da heterogeneidade. A homogeneidade, que se vincula com a violência simbólica, é também objeto de crítica em âmbito do espinosismo. Esse respeito à compleição singular é muito significativo em Espinosa (2009) e a alegria tem espaço significativo na relação que mantemos com o outro.

O homem, enquanto sujeito desejante “é levado para algo que o torna alegre. Trata-se de perceber uma ética e estética da afetividade e da alegria que, ao contrário da passividade negativa, é força revolucionária, amor à vida” (Lins, 2007, p. 70). Assim, pode-se pensar a alegria em associação à liberdade, considerando a potencialidade da vontade do sujeito para agir, amar e cultivar sua felicidade: cuidar de si e do outro, “um outro como si mesmo” (Lins, 2007, p. 71). Esse é um bom encontro para deixar-se ser afetado nas relações de trabalho e cultivar a alegria.

A alegria seria, portanto, o afeto principal para ressignificação do trabalho, para pensá-lo do ponto de vista humano com toda a sua potência de agir. Isso implica pensar o trabalho não apenas como “gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar etc.” (Dejours, 2004, p. 28), mas também como possibilidade de afetar positivamente o outro. Como afirma Gaulejac (2007), um significante para dar sentido à ação, consoante ao que menciona Lhuillier (2005), uma ação que possa ser reconhecida como sua e que responda aos seus ideais e valores. Um modo privilegiado de fazer uma obra (por menor que ela seja), de existir, de ter (ou de pensar ter) uma identidade (Enriquez, 2001). Qual é a abertura para esse trabalho ressignificado nas organizações em que os indivíduos são vistos apenas como recursos para a produção? Onde há espaço para expressão livre das subjetividades, quando as artimanhas do controle se envolvem em movê-las em direção da realização dos objetivos organizacionais?

Sob o olhar da alegria, o trabalho estaria também no encontro com o outro, no “conviver”. Seria partilhar a alegria da interação grupal no ambiente de trabalho. Regras de sociabilidade, cooperação como fomento à confiança e à solidariedade. A alegria do encontro com um trabalho que faça sentido. Sentido este que está ancorado na história de vida, o existir e o desejo permanente de vivenciar o prazer em face ao trabalho (Dejours, 2006; Vieira, 2014). Mas, qual é o real do trabalho nas organizações produtivas ao incentivarem o individualismo, mesmo em uma acepção contraditória e a competição exacerbada? A serenidade da alegria advinda do sentir-se alegre na busca de si no trabalho seria diferente do estímulo e agitação, da energia constante requerida ao trabalhador nesses espaços? Não se pode esquecer que há todo um esforço do *manager* para condicionar indivíduos às regras da cultura organizacional, e a alegria tem papel relevante nesse processo.

Tendo em vista essas considerações, é mister dizer que a contradição talvez seja a principal expressão do trabalho hipermoderno, marcado pelo individualismo, o consumismo e a competitividade. É diante dela que a alegria e o contentamento intelectual se deparam, ou seja, a razão se vê diante de uma lógica de trabalho significativamente pautada na dominação psicológica e na captura de subjetividades. Manter-se são e desenvolver a alegria frente às contradições do poder gerencialista torna-se um desafio, especialmente quando até mesmo a alegria descomprometida, se assim podemos chamar, torna-se objeto de práticas de instrumentalização organizacional.

Nessa lógica de adequação do indivíduo ao que é desejado pelas empresas, a alegria se depara com a dominação psicológica e a captura de subjetividades. Manter uma alegria desconectada da ideologia gerencialista, torna-se um desafio e acaba sendo substituída, quando não há a substituição do desejo do indivíduo pelo da empresa, por sentimentos como o medo, a insegurança e a ansiedade (Enriquez, 1997; Gaulejac, 2007; Pagès et al., 1987).

Percebe-se ainda, em nível organizacional, determinada psicologização com suas intencionalidades políticas, colocando-se o indivíduo como único responsável pelo insucesso das suas ações. Ele sofre tanto em função dos determinismos sociais, quanto em função de práticas gerenciais causadoras de depressão, estresse, pânico e ansiedade (Dias, Siqueira, Moraes et al., 2019). Nesse cenário, o sujeito distancia-se da alegria enquanto potência de vida, inclusive em função das estratégias individualizantes utilizadas para lidar com suas dores, afasta-se de um trabalho de mobilização coletiva, da intersubjetividade e de outras vivências que poderiam ampliar o contentamento individual.

Isso não quer dizer que o trabalho não seja significativo para o homem, conferindo a ele a possibilidade de construir uma obra coletiva que socialmente tenha sentido (Lhuillier, 2005). À luz da psicossociologia crítica, o trabalho pode ser

compreendido tanto como produtor de vivências prazerosas, de se conferir sentido à existência, e ser também auxílio para lidar com a angústia, quanto produtor do apagamento do sujeito (Touraine & Khosrokhavar, 2004), da captura da sua subjetividade (Faria & Meneghetti, 2007) e do afastamento dos estados de consciência, afetos e imaginário naturais do indivíduo (Ardoino & Barus-Michel, 2005).

No contexto do trabalho das sociedades hipermodernas o *managerialism* preocupa-se em objetificar, instrumentalizar, tornar utilitário e funcional tudo aquilo que compõe o sistema produtivo, inclusive os indivíduos, literalmente nomeados de “recursos humanos”. Não há espaço para perdas, falhas ou qualquer eventualidade que escape da estratégia racionalmente delineada para o sucesso organizacional e o fortalecimento da ideologia da eficiência e eficácia (Antunes & Praun, 2015; Gaulejac, 2007; 2017).

No desejo de potencializar os resultados, uma das principais estratégias utilizadas pelas organizações é a gestão do afetivo, o controle amoroso, que via sedução e fascínio (Siqueira, 2009), envolve o indivíduo em uma armadilha propícia à captura da subjetividade (Faria & Meneghetti, 2007). Ressalta-se que a dominação psicológica não substitui outras formas de controle como o físico ou o ideológico, mas soma-se a estas. Configura-se, assim, um cenário de perda da alegria, inclusive em função da violência simbólica no trabalho e da instrumentalização do prazer (Burrell, 2001).

Quantifica-se e capitaliza-se tudo. Até mesmo as relações humanas passam a ser compreendidas como relações financeiras e contábeis, discutidas no *pop-management* como capital intelectual ou humano. Discursos que dissimulam os reais interesses de rentabilidade e de maximização de resultados. A pressão, a urgência e o imediatismo são banalizados e naturalizados. As organizações tudo gerem (Antunes & Praun, 2015; Gaulejac, 2017). São características da sociedade hipermoderna, não pós-moderna, pois não há uma ruptura com a modernidade, mas um hiper da cultura do excesso, do aprofundamento do narcisismo, da exaltação do culto de si mesmo.

Nas organizações hipermodernas procuram-se adoradores e celebrantes (Pagès et al., 1987), fascinados e seduzidos, verdadeiros narcisos (Enriquez, 1990), trabalhadores com espírito de juventude eterna (Freitas, 2000), *winner*s (Gaulejac, 2007), super-heróis, polivalentes, atletas corporativos (Siqueira, 2009). Desempenho, reatividade, motivação, adaptabilidade e flexibilidade são algumas das habilidades e competências que se espera do indivíduo enquanto recurso de produção (Gaulejac, 2007, 2017), subestimando qualquer valor subjetivo, de afeto ou de emoções.

É importante lembrar que nessa hiperatividade não há espaço para se defrontar consigo mesmo, encontrar a alegria. Qual é o sucesso disseminado pelo *management*? Ele é principalmente vinculado ao individualismo, pautado na realização de si, de um modelo neoliberal e estadunidense que apenas fomenta um desespero pela idealizada autorrealização, que se perde em si mesma, pois tende a não trazer significados reais. Uma autodeterminação que é ilusória, como compreendida por Espinosa (2009).

Discursos como: “Você deve ser o melhor, vença!”, “Enfoque no sucesso!”, “Acredite em você, se desafie, você não faz ideia do que é capaz!”, “Dê o seu máximo sem medo da derrota”, são comuns na retórica imperiosa do *manager* para influenciar comportamentos produtivos. Desse modo, são parte de uma retórica de autodeterminação, de negação dos determinismos externos, que Espinosa criticaria sistematicamente.

O *manager* é aquele que articula políticas e práticas de gestão, cultura e regras de funcionamento, discursos organizacionais e imaginários modernos. É ele quem coloca em prática uma “panóplia” de métodos e técnicas para responder às exigências organizacionais (Antunes & Praun, 2015; Gaulejac, 2007; Siqueira, 2009). Um trabalho de dominação psicológica sofisticado que se apoia, tanto na psicologização das relações de trabalho – como se observa no fomento de especialistas como *coaching* e afins (Castro et al., 2021), quanto na criação de expectativas de alcançar algo que, na maioria das vezes, não passa de promessas (Enriquez, 1997). Essas ações afastam o indivíduo do que talvez seja uma das grandes alegrias e prazeres que ele pode vivenciar: estar em um caminho de ser sujeito, de produtor da história e não apenas ser produzido, ser assujeitado por ela.

Esse modelo de conduta desenfreada por aspectos materiais e de consumo como renda, riqueza, prestígio e *status*, difundido na sociedade contemporânea e baseado muito mais em noções funcionalistas da gestão são responsáveis por efeitos danosos à felicidade do indivíduo (Ituassu & Tonelli, 2012) o que há décadas Fromm (1977), um dos precursores da Escola de Frankfurt, já pontuaria como o modo “ter” preponderante quanto ao modo “ser”.

Realização profissional, progresso notável, carreira ascendente, participação nos lucros, altos salários, recompensas econômicas, simbólicas e até mesmo imaginárias, reinam como instrumentos para o *manager* movimentar os desejos e a alegria dos indivíduos. Envolvido por essas estratégias persuasivas (Pagès et al., 1987), o indivíduo tende a entregar o seu prazer, permitindo que “forças poderosas, instaladas na ‘alegria’ sejam utilizadas no interesse da empresa” (Burrell, 2001, p.193). Interesse não diferente do desejo de construir uma obra comum pautada nos ideais organizacionais (Siqueira, 2009).

Com esse intuito, o *manager* se responsabiliza por produzir e promover discursos para capturar os registros afetivos, emocionais, imaginários, comportamentais, relacionais e subjetivos do indivíduo, ou mesmo, sequestrá-lo no domínio das suas atividades psíquicas (Faria & Meneghetti, 2007). Eles buscam canalizar e instrumentalizar toda a energia libidinal visceral

dos indivíduos (Burrell, 2001), como se observa nos estudos de Egan et al. (2017), por exemplo, que demonstram como o comportamento da liderança incentivadora (ou desencorajadora) a paixão dos funcionários pelo trabalho.

Essa paixão, sob pressupostos da “chantagem de amor” (Pagès et al., 1987, p. 178), se apoia na projeção, introjeção, idealização e identificação, para formar um nó indissociável, materializado no laço amoroso com o indivíduo (Enriquez, 1990; Gaulejac, 2007; Siqueira, 2009). Ofuscado de qualquer postura ou ação crítica (Gaulejac, 2007), ele se larga “nos braços do amado” (Siqueira, 2009, p. 85). De modo análogo, despersonalizado, alienado e como escravo (inconsciente do controle, a qual está submetido) e cego de “amor”, deixa sua potência de agir nas mãos dos *managers*. Essa dependência amorosa em forma de idolatria faz com que o indivíduo fique restrito aos desejos e comandos organizacionais, o que coloca em risco sua ínfima liberdade, mesmo em termos relativos, e dificulta também o advento do sujeito, como bem menciona Touraine e Khosrokhavar (2004). Organizações são arenas de desejo. Vibram com o sentimento de pertencimento.

A alegria como afeto é, portanto, instrumentalizada pelas organizações em suas estratégias de distorção comunicativa, com fins de dominação da subjetividade. Esse poder de persuasão das organizações está na base da ilusão, das crenças, hipocrisias, disfarces, ideologias, com fins de desconhecimento que esvaziam verdades (Enriquez, 2001). A ilusão do poder representa mais do que uma perda de autonomia, dependência ou submissão, simboliza a perda da própria identidade (Pagès et al., 1987), de pertencer a si mesmo como sujeito (Gaulejac, 2007), o que pode tornar os indivíduos servos voluntários mesmo em um contexto de autonomia controlada (Pagès et al., 1987; Chauí, 2013), movidos por paixões tristes (Lins, 2007) e sustentados pelo narcisismo individual (Enriquez, 1997, 2001). Isso rememora a discussão de Vizeu e Cicmanec (2013) sobre a música que encanta e o discurso que aprisiona.

Os efeitos para o indivíduo não raramente se relacionam a desilusões e tristezas e, conseqüentemente, inclinam-se para a “sobrecarga física e psicológica, naturalizada por políticas e modelos de gestão” (Vieira, 2014, p. 208), “violência psíquica, ligada a exigências paradoxais” (Gaulejac, 2007, p. 121), “angústia de não estar à altura daquilo que a empresa exige” (Gaulejac, 2007, p. 220), problemas relacionais, exclusão, banalização do estresse, assédio, perda da confiança (Gaulejac, 2007). A alegria é ofertada como resultado de realizações, alcance do sucesso e de investimentos na produtividade, negando a possibilidade de serem considerados sujeitos, donos de si, dispostos à própria ação, o que é uma forma de infelicidade (Pagès et al., 1987; Touraine & Khosrokhavar, 2004).

Quando o sofrimento se manifesta, o indivíduo não consegue mais utilizar o processo de mobilização subjetiva por meio de afetos positivos, pulsões, desejos e destinos (Dejours, 2004). A instabilidade, medo, insegurança e ansiedade estão mais presentes quando há destruição do sujeito, sofrimento e vazio. Ele não será mais do que sofrimento e tristeza (Touraine & Khosrokhavar, 2004). Como questiona Lins (2007, p. 74), “e o que é a tristeza? é quando estou separado de uma potência da qual eu me achava capaz, estando certo ou errado”. A tristeza se mostra nos limites da alegria (Paula, 2017). Nela a vida se torna seca, marcada por afetos negativos nada estimulantes para a potência do agir.

Em organizações produtivas, é exceção a promoção do lugar para o cidadão e o sujeito, com sua capacidade de ação, criação, realização, de transformação do mundo e de si mesmo, a partir do movimento de tomada de consciência de si, como essencial para sua atuação no mundo (Gaulejac, 2007). Há pouco – ou mesmo nenhum – para o sujeito, da sua busca de si. Aquele que “tenta sair tanto da clausura social quanto da clausura psíquica, bem como da tranquilização narcísica, para se abrir ao mundo e para tentar transformá-lo” (Enriquez, 2001, p. 34).

Considerações Finais

Na busca em se compreender a dinâmica da alegria como afeto de resistência e fonte para o advento do sujeito nas organizações contemporâneas, observa-se que o contexto social e do trabalho é perpassado por práticas de recursos humanos que se apoiam em mecanismos de dominação psicológica e pela gestão do afetivo, domesticando emoções e afetos, em favor da produtividade e melhoria do desempenho organizacional, e, principalmente, desvirtuando a própria concepção da alegria, do contentamento. Implícita ou explicitamente, essas práticas usam a subjetividade como fonte de controle e de domínio, contribuindo para o sofrimento físico e psicológico do indivíduo. Um processo de aprisionamento que inibe a autonomia e liberdade do sujeito.

Na performance da busca pelo melhor desempenho e da produtividade, a alegria tende a ser vinculada, assujeitada e instrumentalizada em um contexto ideológico, no qual o indivíduo é incentivado a desenvolver um amor entusiasmado pela organização. Enquanto potência do agir, do existir e do pensar, afeto capaz de amenizar emoções negativas, a alegria é explorada como recurso e convertida em estratégia organizacional.

Ela fica condicionada ao alcance de metas, ao ganho de prêmios e à superação de sempre novos desafios. A virtude de uma emoção espontânea, emancipatória e comprometida com o próprio sujeito é falseada pela esperança de realização, pela via do apego e devoção à organização. A banalização dos afetos é reforçada pela máxima de que funcionários felizes são mais produtivos (Layous, 2019).

Na busca de se apropriar da potência dos afetos positivos, o desejo, a alegria, o prazer e a felicidade são instrumentalizados pelas organizações, geridos por meio da gestão do afetivo, do laço amoroso, com intenção de solidificar vínculos e aumentar o engajamento. No imaginário do logro (Enriquez, 1997), falsas promessas, alimentadas por políticas e práticas de recursos humanos, ajudam a reforçar a alegria instável gerada pela esperança de uma realização sempre incerta. O explorar da esperança, sentimento não tão bom que deriva da alegria, apresenta-se como mecanismo funcional adequado para o domínio psíquico no campo passional, visto a sua capacidade de criar uma dependência daquilo que é incerto e sem garantias. Pela esperança, o indivíduo prorroga suas possibilidades de viver a alegria. Afastado do caráter do “ser” e cada vez mais arraigado no sentido do “ter”, ele deposita na organização toda a sua energia, na busca daquilo que acredita ser realização.

Em uma perspectiva funcional, verifica-se a tentativa de promover a felicidade como barganha ao doar-se de corpo e alma ao trabalho, sem o despertar para a criticidade do que envolve discursos e falsas promessas. Esse retrato típico das organizações produtivas distancia-se da dinâmica de trabalho que fomenta o encontro consigo, o tornar-se si mesmo, em alegria e desejo para o aumento da potência da vida e do agir do indivíduo.

Na dinâmica da produtividade e da utilização racional dos recursos, o indivíduo também é capital, cabendo à organização torná-lo cada vez mais útil e funcional. Quando não mais servir livremente, mesmo em um contexto de contradições, como o de pressão psicológica que favorece a alienação, o sofrimento, a tristeza, esse “recurso” torna-se inútil.

Ao afastar a alegria do assujeitamento ao gerencialismo das organizações produtivas, a vivência desse afeto foi aqui contemplada como elemento essencial para o sujeito encontrar-se consigo mesmo e gozar da felicidade. Um afeto com potência de questionar e transformar tristezas e alegrias passivas, por meio do processo libertador, a fim de vivenciar o feliz encontro com a felicidade e, ainda que de forma ínfima, uma fagulha de emancipação.

Gozar da alegria aumenta a potência do ser, em sua liberdade de viver, com seus próprios desejos como guia para uma vida bem vivível, sem relações de dependência ao outro, a não ser como forma de se afirmar, fato tão distante dos espaços, filosofias e ideologias das organizações hipermodernas. A alegria, que transborda em felicidade, que permite reconhecer e ser reconhecido, compartilhar e conviver.

É difícil conduzir-se como sujeito frente à incitação ao individualismo, competitividade e abdicação dos desejos profundos em nome de valores economicistas – em prol da produtividade (Gaulejac, 2017). Tão difícil como conduzir-se como sujeito – e por mais paradoxal que seja, ciente de sua não autodeterminação, em uma sociedade que naturaliza o sofrimento e a injustiça social no trabalho. Ou melhor, banaliza, nega o humano, percebe as relações com os trabalhadores de modo instrumental, racional, coisificado (Dejours, 2004, 2006; Gaulejac, 2007; Vieira, 2014). Não convoca o indivíduo com seus recursos, suas capacidades, motivações, desejos conscientes e inconscientes, fantasmas subjacentes ao seu empenho no trabalho, na cooperação com o outro, na relação com o real do trabalho (Dejours, 2006; Lhuillier, 2005). Quando o convoca é em função da exploração da potência produtiva que esses afetos são capazes de gerar.

Os espaços organizacionais carecem de encontros bons e entusiastas com: a alegria e felicidade da relação interpessoal com os outros (Touraine & Khosrokhavar, 2004); a solidariedade e alteridade, em contrapeso à competição e ao individualismo; o dom, gratuidade e honra, em substituição ao interesse, enriquecimento e estratégia; e, a consciência e a liberdade, face aos determinismos psíquicos (Gaulejac, 2007). Afetos positivos são raros nos espaços organizacionais. Verdadeiro adágio que confere sentido à vida dos sujeitos.

À luz da teoria dos afetos de Espinosa, as reflexões realizadas neste artigo, por mais que sugeriram que a alegria cotidiana está ameaçada nas organizações produtivas das sociedades hipermodernas, também reforçaram como o poder do conhecimento sobre a alegria enquanto potência da vida estimula o processo libertador, por permitir contemplá-la como um dos principais afetos para o indivíduo.

Refletir a alegria sob uma perspectiva crítica nos estudos organizacionais teve como maior limitação a restrição de fontes que aderem a essa perspectiva onto-epistemológica do conhecimento. As discussões que perpassam a temática são, por vezes, enlaçadas a aspectos funcionalistas que instrumentalizam a afetividade da alegria e a coloca como dispositivo para a produtividade.

A partir das reflexões teóricas deste artigo, espera-se que novas pesquisas teóricas e empíricas sobre a alegria em âmbito organizacional sejam realizadas. Estudos que se envolvam em enxergar a alegria não como mecanismo de manipulação, mas com potencial para as possibilidades de liberdade na gestão hipermoderna.

Refletir a alegria vislumbra contextos diferentes em termos da doença do individualismo e competitividade tão presente nas organizações produtivas hodiernas; e, quem sabe, diferente também em termos de vivências e fomento à alegria; ou mesmo da sua afirmação livre, sem instrumentalizações funcionais. Afinal, qual alegria as organizações estimulam? Por mais que essas discussões sobre a alegria nas organizações tangenciem o utópico, é necessário debruçar-se sobre suas implicações considerando os efeitos da possível mudança de postura do indivíduo, carente de alegria, para o sujeito, cheio de alegria espontânea, descompromissada, endereçada para si mesmo e para sua real felicidade.

Referências

- Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, (123), 407-427. <https://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.030>
- Ardoino, J., & Barus-Michel, J. (2005). Sujeito. In: J. Barus-Michel, E. Enriquez, A. Lévy, *Dicionário de psicossociologia* (p. 203-209). Climepsi.
- Bartuschat, W. (2010). *Spinoza*. Artmed.
- Burrell, G. (2001). Prazer, sensualidade e diversão nas organizações. In: E. Davel, & S. C. Vergara (Orgs.), *Gestão com pessoas e subjetividade* (p. 191-216). Atlas.
- Castro, G. H. C. de, Medeiros, B. N., Dias, C. A., & Siqueira, M. V. S. (2021). Coaching interno: Do discurso gerencialista ao sequestro da subjetividade. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 24(2), 249-263. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v24i2p249-263>
- Chauí, M. (2011). *Desejo, paixão e ação na ética de Spinoza*. Cia das Letras.
- Chauí, M. (2013). Servidão voluntária ou o mau encontro. In: M. Chauí, *Contra a servidão voluntária*. (Vol. 1, pp. 111-135). Autêntica.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social*. Editora FGV.
- Dias, C. A., Siqueira, M. V. S., Morais, A. P. S., & Gomes, K. B. P. (2019). Ideologia gerencialista e adoecimento mental no trabalho: Uma análise crítica. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 22(2), 185-198. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i2p185-198>
- Dias, C. A., Siqueira, M. V. S., & Medeiros, B. N. (2019). Tédio e trabalho nas organizações: Do mal-estar à resignificação. *Revista Subjetividades*, 19(2), 1-13. <https://dx.doi.org/10.5020/23590777.rs.v19i2.e9200>
- Egan, R., Turner, M., & Blackman, D. (2017). Leadership and employee work passion: Propositions for future empirical investigations. *Human Resource Development Review*, 16(4), 394-424. <https://doi.org/10.1177/1534484317724634>
- Enriquez, E. (1990). *Da horda ao Estado: Psicanálise do vínculo social*. Zahar.
- Enriquez, E. (1997). *A organização em análise*. Vozes.
- Enriquez, E. (2001). O papel do sujeito humano na dinâmica social. In: M. N. M. Machado, E. M. Castro, J. N. G. Araújo, & S. Roedel (Orgs.), *Psicossociologia: Análise social e intervenção* (2ª ed., pp. 27-44). Autêntica.
- Espinosa, B. (2009). *Ética*. Autêntica.
- Faria, J. H. de, & Meneghetti, F. K. (2007). O sequestro da subjetividade. In: J. H. de Faria (Org.), *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais* (pp.45-67). Atlas.
- Freitas, M. E. (2000). Contexto social e imaginário organizacional moderno. *Revista de Administração de Empresas*, 40(2), 6-15. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902000000200002>
- Frenking, S. (2016). Feel Good Management as valuable tool to shape workplace culture and drive employee happiness. *Strategic HR Review*, 15(1), 14-19. <https://doi.org/10.1108/SHR-11-2015-0091>

- Fromm, E. (1977). *Ter ou ser?* Zahar.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Editora Idéias & Letras.
- Gaulejac, V. (2014). Pour une sociologie clinique du travail. *La nouvelle revue du travail*, (4), 1-11. <https://doi.org/10.4000/nrt.1576>.
- Gaulejac, V. (2017). Vivre dans une société paradoxante. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2(24), 27-40. <https://doi.org/10.3917/nrp.024.0027>
- Gupta, M. (2018). Engaging employees at work: Insights from India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 3–10. <https://doi.org/10.1177/1523422317741690>
- Ituassu, C. T., & Tonelli, M. J. (2012). Notas sobre o conceito de sucesso: Sentidos e possíveis (re)significações. *Revista de Administração Mackenzie*, 13(6), 197-224. <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712012000600009>.
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206–221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Layous, K. (2019). Promoting happiness in the workplace. In: R. J. Burke, & A. Richardsen (Orgs.), *Creating psychologically healthy workplaces* (pp. 171-195). Edward Elgar Publishing.
- Lhuillier, D. (2005). Trabalho. In: J. Barus-Michel, E. Enriquez, & A. Lévy, *Dicionário de psicossociologia* (pp. 210-219). Climepsi.
- Lins, D. (2007). Alegria: Ética e estética dos afectos. In: P. R. C. Ribeiro, M. R. S. da Silva, N. G. S. de Souza, S. V. Goelner, & J. N. de Souza (Orgs.), *Corpo, gênero e sexualidade: Discutindo práticas educativas* (pp.70 – 79). Editora da FURG.
- Lipovetsky, G. (2004). *Os tempos hipermodernos*. Editora Barcarolla.
- Pagès, M., Bonetti, M., Gaulejac, V., & Descendre, D. (1987). *O poder das organizações*. Atlas.
- Paula, M. F. de. (2017). *Alegria e felicidade: A presença do processo liberador em Spinoza*. Editora da Universidade de São Paulo.
- Prolo, I., & Arantes, D. D. (2018). Expressões de felicidade no trabalho organizacional: Estudo com executivos, profissionais graduados e não graduados. *Caderno Profissional de Administração da UNIMEP*, 8(2), 20-39. https://www.researchgate.net/profile/Ivor-Prolo-2/publication/328253186_EXPRESSOES_DE_FELICIDADE_NO_TRABALHO_ORGANIZACIONAL_ESTUDO_COM_EXECUTIVOS_PROFISSIONAIS_GRADUADOS_E_NAO-GRADUADOS/links/5bc0f47d299bf1004c5b0d60/EXPRESSOES-DE-FELICIDADE-NO-TRABALHO-ORGANIZACIONAL-ESTUDO-COM-EXECUTIVOS-PROFISSIONAIS-GRADUADOS-E-NAO-GRADUADOS.pdf
- Sender, G., & Fleck, D. (2017). As organizações e a felicidade no trabalho: Uma perspectiva integrada. *Revista de Administração Contemporânea*, 21(6), 764-787. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2017160284>
- Siqueira, M. V. S. (2009). *Gestão de pessoas e discurso organizacional: Críticas à relação indivíduo-empresa nas organizações contemporâneas*. Juruá.
- Siqueira, M. V. S., Dias, C. A., & Medeiros, B. N. (2019). Solidão e trabalho na contemporaneidade: As múltiplas perspectivas de análise. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190058>
- Tater I., & Drillon D. (2019). Entre souffrance et bonheur au travail: Menace ou opportunité pour les salariés et l'organisation? *Revue de Management et Stratégie*. https://www.revue-rms.fr/Entre-souffrance-et-bonheur-au-travail-Menace-ou-opportunit%C3%A9-pour-les-salari%C3%A9s-et-l-organisation_a326.html

Touraine, A., & Khosrokhavar, F. (2004) *A busca de si: Diálogo sobre o sujeito*. Difel.

Vieira, F. O. (2014). “Quem vê cara, não vê coração”: Aspectos discursivos e eufemísticos da sedução organizacional que disfarçam violência e sofrimento no trabalho. *Revista Economia & Gestão*, 14(36), 194-220. <https://doi.org/10.5752/6416>

Vizeu, F., & Cicmanec, E. R. (2013). A música que encanta, o discurso que aprisiona: A distorção comunicativa em uma loja de departamentos. *Cadernos EBAPE.BR*, 11(1), 149-164. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512013000100010>

Walsh, L. C., Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2018). Does happiness promote career success? Revisiting the evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 199-219. <https://doi.org/10.1177/1069072717751441>.

Como Citar:

Siqueira, M. V. S., Medeiros, B. N., & Dias, C. A. (2023). Crítica psicossocial e o afeto da alegria nas organizações contemporâneas. *Revista Subjetividades*, 23(2), e12498. <https://doi.org/10.5020/23590777.rs.v23i4.e12498>

Endereço para correspondência

Marcus Vinícius Soares Siqueira
Email: marc-vs@unb.br

Bárbara Novaes Medeiros
Email: barbaranovaesmedeiros@hotmail.com

Cledinaldo Aparecido Dias
Email: cledinaldodias@yahoo.com.br



Recebido: 22/04/2021

Revisado: 08/03/2023

Aceito: 13/03/2023

Publicado: 10/07/2023