

COMPREENSÕES SOBRE A IDENTIDADE E SUBJETIVIDADE NO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL.

**Francinaldo Soares de Paula¹
Maura Sousa da Silva de Paula²
Gilda Aparecida Nascimento³**

RESUMO

Este trabalho busca resgatar conceitos e reflexões sobre identidade e subjetividade e sua relação com o comportamento organizacional. As informações aqui apresentadas refletem uma tentativa de compreender essa relação, sem a pretensão de estabelecer regras, mas sim de despertar o interesse por estudos mais profundos sobre o tema. Há diferentes formas de se conceituar identidade e subjetividade, dependendo da concepção de ser humano subjacente à sua definição. A subjetividade refere-se à maneira única de cada indivíduo sentir, pensar, fantasiar, sonhar, amar e agir — em resumo, ao seu modo de ser. Se a subjetividade pode ser vista como o mundo interno construído pelo ser humano como síntese de suas experiências, a personalidade expressa as crenças, sentimentos e atitudes de uma pessoa. Essa compreensão auxilia na interpretação de comportamentos grupais dentro de uma organização, assim como nas características de personalidade de seus colaboradores, tanto em aspectos produtivos e colaborativos quanto em resistências a mudanças.

Palavras-chave: Identidade e Subjetividade. comportamento organizacional. cultura.

INTRODUÇÃO

No campo da psicologia organizacional, os conceitos de identidade e subjetividade são fundamentais para compreender como os indivíduos se comportam e interagem dentro das organizações. Essas noções não só influenciam o comportamento individual, mas também moldam a cultura organizacional e o ambiente de trabalho. Compreender essas dinâmicas é essencial para gestores e líderes que buscam promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

A crescente relevância dos estudos sobre identidade e subjetividade tem sido observada nas literaturas contemporâneas, especialmente no contexto do comportamento organizacional. Esses conceitos estão intrinsecamente ligados à forma como as empresas estabelecem políticas de desenvolvimento do comportamento humano nas organizações, visando alinhar a conduta dos colaboradores com os objetivos organizacionais. Essa relevância é impulsionada

¹ Mestre. Professor nos Curso de Administração e Direito da Universidade Evangélica de Goiás – Campus Rubiataba. E-mail: professorfrancinaldo@live.com

² Mestre em Administração. Docente e Coordenadora no Curso de Administração da UniEVANGÉLICA – Campus Rubiataba-GO. professoramaura@live.com

³ Mestre em Educação. Docente no Curso de Administração da UniEVANGÉLICA – Campus Rubiataba-GO. gildagnascimento@gmail.com

Anais da Semana de Formação Pedagógica e Atualização de Práticas Docentes da UniEvangélica - Campus de Rubiataba

pelo aumento das operações empresariais, a diversificação da força de trabalho e a crescente presença de grupos multidisciplinares nas organizações.

Nesse contexto, surge uma problemática relevante: como as empresas podem efetivamente estabelecer políticas de gestão de pessoas que não apenas se adaptem às exigências sociais e legais, mas também agreguem valor ao negócio?

Diante dessa problemática, o objetivo deste trabalho é analisar os conceitos de identidade e subjetividade no contexto organizacional, identificar suas implicações e desafios, e investigar como as políticas de gestão de pessoas podem ser formuladas para promover uma melhor adequação entre os colaboradores e as metas das organizações. Para atingir esse objetivo, será realizada uma revisão bibliográfica sobre os conceitos de identidade e subjetividade, bem como sobre as práticas de gestão de pessoas. A análise será embasada em teorias relevantes da psicologia organizacional e da sociologia, buscando insights para a compreensão e ação em contextos organizacionais.

“SOBRE O TÍTULO”

No campo da psicologia organizacional, os conceitos de identidade e subjetividade são fundamentais para compreender como os indivíduos se comportam e interagem dentro das organizações. Essas noções não só influenciam o comportamento individual, mas também moldam a cultura organizacional e o ambiente de trabalho. Compreender essas dinâmicas é essencial para gestores e líderes que buscam promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

O trabalho continua a exercer uma influência crucial na vida dos indivíduos, porém, seus aspectos fundamentais têm sofrido transformações significativas. O advento de novas tecnologias e as mudanças nas relações de trabalho têm instigado reflexões sobre questões como exclusão, injustiça e identidade coletiva. A crise do final do século XX impulsionou demandas por maior participação e autonomia, especialmente em setores que transcendem o trabalho industrial.

A sociologia desempenha um papel essencial na compreensão dessas mudanças, revisitando conceitos como socialização, ação social, subjetividade e identidade. Essa análise possibilita uma compreensão mais aprofundada dos mecanismos de construção da identidade do trabalhador e das formas emergentes de ação coletiva (Wautier, 2013).

Identidade pode ser entendida como a forma como os indivíduos se percebem e são percebidos dentro de um grupo ou organização. Ela é construída a partir de múltiplas interações sociais e é influenciada por fatores culturais,

Anais da Semana de Formação Pedagógica e Atualização de Práticas Docentes da UniEvangélica - Campus de Rubiataba

sociais e históricos. Subjetividade, por outro lado, refere-se às experiências pessoais e à maneira singular como cada indivíduo interpreta e reage ao mundo ao seu redor (CIAMPA, 1987).

A subjetividade é intrinsecamente ligada à identidade, pois é através das experiências subjetivas que os indivíduos constroem suas identidades. Segundo Hall (2006), a identidade é um processo dinâmico e contínuo de construção, mediado por interações sociais e culturais. No ambiente organizacional, essa dinâmica é ainda mais complexa, pois os indivíduos precisam constantemente alinhar suas identidades pessoais com as expectativas e normas da organização.

Identidade pode ser entendida como a forma como os indivíduos se percebem e são percebidos dentro de um grupo ou organização. Essa identidade é construída por meio de múltiplas interações sociais e é influenciada por fatores culturais, sociais e históricos. Em contraponto, a subjetividade refere-se às experiências pessoais e à maneira singular como cada indivíduo interpreta e reage ao mundo ao seu redor (Brubaker & Cooper, 2000).

A subjetividade está intrinsecamente ligada à identidade, pois é através das experiências subjetivas que os indivíduos constroem suas identidades. De acordo com Jenkins (2014), a identidade é um processo dinâmico e contínuo de construção, mediado por interações sociais e culturais. No contexto organizacional, essa dinâmica se torna ainda mais complexa, uma vez que os indivíduos necessitam alinhar suas identidades pessoais com as expectativas e normas da organização.

A identidade e a subjetividade podem ser conceituadas de formas distintas, dependendo da concepção de ser humano adotada. Diferentes escolas psicológicas apresentam visões variadas sobre subjetividade. Segundo Vieira e Goulart (2007), a subjetividade é uma produção cultural e histórica que se configura como a síntese singular e individual que cada pessoa constitui ao se desenvolver e vivenciar as experiências da vida social e cultural. Essa síntese singulariza cada indivíduo, ao mesmo tempo em que o iguala aos demais, visto que os elementos que a constituem estão imersos no mundo social. Em resumo, a subjetividade é o conjunto de ideias, significados e emoções construído internamente pelo sujeito a partir de suas relações sociais, vivências e constituição biológica, sendo também a fonte de suas manifestações afetivas e comportamentais.

O mundo social e cultural, ao ser moldado pelas experiências individuais, possibilita a construção de um mundo interior único para cada pessoa. Diversos fatores combinam-se, levando a uma vivência particular. De forma geral, os indivíduos atribuem sentido a essas experiências e se constituem a cada dia (Vieira e Goulart, 2007).

Anais da Semana de Formação Pedagógica e Atualização de Práticas Docentes da UniEvangélica - Campus de Rubiataba

No Brasil, a consciência de pertencimento a um grupo social distinto, como os trabalhadores, é construída à medida que a sociedade reconhece o trabalho e o trabalhador, seja por razões econômicas, ideológicas ou humanitárias. Desde meados do século XIX, observa-se uma evolução nessa consciência, com o surgimento de movimentos populares e ideologias do trabalho, como o anarquismo, que promoviam a autonomia e a organização dos trabalhadores. A consolidação do sindicalismo no início do século XX trouxe consigo uma conscientização da identidade operária, ainda que tenha sido seguida por uma fase de burocratização e desmobilização durante o governo de Getúlio Vargas (Wautier, 2013).

Após o período autoritário do regime militar, os sindicatos ressurgiram na década de 1980 com uma nova perspectiva, mas enfrentaram desafios para se adaptar às mudanças tecnológicas e sociais. No mundo contemporâneo, o trabalho não se limita a uma atividade produtiva, mas envolve uma gama de relações sociais, tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho. Novas tecnologias, formas de produção e regulação do trabalho questionam a visão tradicional do trabalho como o principal construtor da identidade individual e social. Atualmente, o trabalho pode gerar sofrimento, individualismo e exclusão, levando os trabalhadores a buscar realização em outras áreas da vida. Nesse contexto, surge uma demanda por maior autonomia, justiça e reconhecimento no trabalho, refletindo uma mudança na forma como os trabalhadores se definem e se relacionam com o mundo do trabalho em constante transformação (Wautier, 2013).

A identidade, em contraponto, pode ser entendida como a condição que se torna visível, a transmissão que o indivíduo faz da sua subjetividade. Assim, a identidade é constituída pela aceitação de um conjunto de elementos presentes no ambiente. No entanto, o empirismo revela que a identidade representa aquilo que os indivíduos acreditam ser, identificando-se com as necessidades de trabalho que os forcem a buscar os objetivos organizacionais (Vieira e Goulart, 2007).

A subjetividade é a maneira única de sentir, pensar, fantasiar, sonhar, amar e agir de cada indivíduo, constituindo o modo de ser de cada um. Se a subjetividade pode ser concebida como o mundo interno construído pelo ser humano como síntese de suas determinações, a personalidade é a expressão exata das crenças, sentimentos e atitudes de uma determinada pessoa, que apresenta um padrão de respostas mais ou menos estável (Vieira e Goulart, 2007).

A subjetividade humana surge do contato entre os seres humanos e entre estes e a natureza. Esse mundo interno e suas expressões são construídos nas relações sociais. A produção da subjetividade humana e sua singularização em

Anais da Semana de Formação Pedagógica e Atualização de Práticas Docentes da UniEvangélica - Campus de Rubiataba

uma determinada e específica personalidade estão sempre imersas no mundo cultural.

O conceito de cultura também é heterogêneo, com diferentes concepções e usos do termo "cultura". Enquanto o animal permanece mergulhado na natureza, o ser humano é capaz de transformá-la, dando origem à cultura. O mundo resultante da ação humana é um mundo que não pode ser considerado natural, pois foi transformado. Neste estudo, a cultura é entendida como tudo aquilo que o ser humano produz ao construir sua existência, incluindo práticas, teorias, instituições, valores materiais e espirituais. A cultura é, portanto, o conjunto histórico e geograficamente definido das instituições características de uma determinada sociedade, englobando não apenas as tradições artísticas, científicas, religiosas e filosóficas, mas também as técnicas e costumes que caracterizam a vida cotidiana (Santos *et al.*, 2008).

A cultura organizacional é composta por valores, crenças, normas, práticas e rituais que são compartilhados pelos membros da organização (FREITAS, 2007). Ela influencia diretamente como a identidade e a subjetividade dos colaboradores são expressas e percebidas no ambiente de trabalho. A cultura organizacional pode tanto reforçar a coesão do grupo quanto gerar conflitos, dependendo de como ela se alinha com as identidades individuais (WOOD JR.; PAULA, 2002).

Cameron e Quinn (2011) discutem que a cultura organizacional impacta diretamente a forma como as identidades se desenvolvem dentro das organizações. Eles argumentam que uma cultura que valoriza a diversidade e a inclusão tende a criar um ambiente onde os indivíduos se sentem mais à vontade para expressar suas identidades, o que, por sua vez, contribui para um clima organizacional mais positivo.

Para compreender as especificidades da cultura de uma organização, é importante entender os modos de produção de subjetividade que circulam em determinado espaço e tempo, uma vez que são históricos e culturais. Essa compreensão auxilia na interpretação de comportamentos grupais em uma organização, bem como nas características de personalidade de seus colaboradores, tanto em seus aspectos produtivos e colaborativos quanto em suas resistências às mudanças.

Determinadas características de personalidade individual, produzidas em culturas familiares e sociais específicas, podem agregar valor ao desenvolvimento dos objetivos de uma organização. Por exemplo, personalidades inovadoras agregam valor em contextos organizacionais que valorizam a criatividade, a inventividade e que estimulam comportamentos de experimentação. Em contrapartida, em organizações que valorizam a tradição e a hierarquia, personalidades inovadoras podem ser vistas como elementos de

Anais da Semana de Formação Pedagógica e Atualização de Práticas Docentes da UniEvangélica - Campus de Rubiataba

ameaça, resultando em resistência e dificuldades de integração entre a personalidade individual e o ambiente organizacional (Vieira e Goulart, 2007).

A partir dessa análise, e conforme Santos *et al.* (2008), identificam-se os impactos da diversidade organizacional sobre os indivíduos, relacionados à identificação e satisfação com o grupo, e impactos cognitivos, definidos como a capacidade do indivíduo de processar informações, perceber e interpretar estímulos, além de tomar decisões.

Em relação à diversidade, observa-se a presença de absenteísmo, insatisfação e maior rotatividade. Preconceitos podem representar a principal causa dos problemas de interação dos grupos (Santos *et al.*, 2008).

No tocante ao elemento cognitivo, percebe-se uma presença positiva, considerando uma maior criatividade na produção de alternativas e ideias, bem como soluções mais consistentes e participativas dos grupos. Como desafios à diversidade organizacional, identificam-se dificuldades na inserção da diversidade nas organizações, além de desafios de comunicação e socialização dos grupos (Santos *et al.*, 2008).

Vieira e Goulart (2007) afirmam que a diversidade cultural pode ser abordada sob diferentes perspectivas, sendo reconhecida como um fator que afeta a cultura organizacional, uma vez que as organizações compartilham e vivenciam uma cultura social. Dessa forma, a cultura de um povo impacta o ambiente de trabalho. Cada grupo desenvolve sua própria cultura, e, de maneira similar, a organização absorve elementos dessa cultura. Para Sanches (2007), a cultura de uma organização é um conjunto de percepções comuns, compartilhadas pelos membros de um grupo, que influenciam o comportamento de cada um. Esses elementos fornecem uma descrição e interpretação dos acontecimentos dentro do grupo, incluindo a estrutura, o ambiente, o sistema social e as tecnologias organizacionais. A cultura é composta por valores, crenças, normas, práticas, símbolos e rituais. A cultura organizacional pode ser vista como um fator que fortalece ou enfraquece a coesão de um grupo, dependendo de como se alinha com os valores e crenças dos indivíduos que compõem a organização.

A relação entre identidade, subjetividade e cultura organizacional é, portanto, complexa e dinâmica. Identificar e entender essas relações pode fornecer insights valiosos para a gestão eficaz de pessoas e para a criação de ambientes organizacionais que promovam o bem-estar e a produtividade dos colaboradores.

A cultura organizacional é composta por valores, crenças, normas, práticas e rituais que são compartilhados pelos membros da organização (Schein, 2010). Esses elementos influenciam o comportamento dos indivíduos, moldando a maneira como percebem e respondem às situações no ambiente de

Anais da Semana de Formação Pedagógica e Atualização de Práticas Docentes da UniEvangélica - Campus de Rubiataba

trabalho. A identidade dos trabalhadores, por sua vez, é formada e reforçada por meio das interações com a cultura organizacional. Quando a cultura da organização está alinhada com as crenças e valores dos indivíduos, a identidade organizacional é fortalecida, levando a uma maior satisfação e comprometimento com a organização. No entanto, quando há um desalinhamento entre a cultura organizacional e a identidade dos indivíduos, pode haver conflitos, levando a uma diminuição do bem-estar e da produtividade.

A diversidade organizacional é um fator crucial na formação das identidades no ambiente de trabalho. Silva (2003) argumenta que a diversidade, quando bem gerida, pode ser uma fonte de inovação e vantagem competitiva para as organizações. No entanto, a má gestão da diversidade pode levar a conflitos e à exclusão de certos grupos.

Recentemente, Chanlat (1996) destacou a importância de uma gestão inclusiva, que não só reconhece, mas valoriza as diferentes identidades dentro da organização. Ele sugere que a criação de uma cultura inclusiva é fundamental para o bem-estar e a produtividade dos colaboradores, pois permite que eles alinhem suas identidades pessoais com a identidade organizacional de maneira mais harmoniosa.

Com base nas discussões apresentadas, fica evidente que a identidade e a subjetividade são componentes essenciais para entender o comportamento organizacional. A subjetividade, como a síntese única das experiências individuais, influencia diretamente a maneira como as pessoas se comportam e interagem dentro das organizações. A identidade, refletindo essa subjetividade, é moldada tanto por fatores internos quanto pelo ambiente organizacional e cultural.

A cultura organizacional, por sua vez, desempenha um papel central nesse processo, podendo tanto fortalecer quanto desafiar as identidades dos colaboradores. Para que as organizações sejam mais eficientes, justas e humanizadas, é essencial que considerem as especificidades das identidades e subjetividades de seus membros, promovendo uma cultura que respeite a diversidade e, ao mesmo tempo, alavanque o potencial coletivo para alcançar os objetivos organizacionais.

Entender e gerenciar a cultura organizacional é, portanto, crucial para o sucesso de uma organização. Ao criar um ambiente de trabalho que valorize a diversidade, promova a inclusão e esteja alinhado com os valores e crenças dos colaboradores, as organizações podem fortalecer a identidade organizacional e promover um maior bem-estar e produtividade entre seus membros. A cultura organizacional não é estática, mas sim dinâmica, evoluindo à medida que os indivíduos interagem e respondem às mudanças no ambiente interno e externo. Como tal, é importante que as organizações estejam atentas a essas mudanças

Anais da Semana de Formação Pedagógica e Atualização de Práticas Docentes da UniEvangélica - Campus de Rubiataba

e se adaptem conforme necessário para manter uma cultura organizacional que seja inclusiva, respeitosa e promotora do bem-estar dos colaboradores.

CONSIDERAÇÕES

O estudo dos conceitos de identidade e subjetividade no ambiente organizacional revela sua relevância para a compreensão das dinâmicas de comportamento humano dentro das empresas. Identidade e subjetividade, ao serem moldadas pelas interações sociais e culturais, influenciam diretamente a cultura organizacional e, conseqüentemente, o bem-estar e a produtividade dos colaboradores.

As análises indicam que uma gestão de pessoas eficaz deve reconhecer e valorizar a diversidade de identidades e subjetividades presentes na organização. A criação de políticas de gestão que estejam alinhadas com os valores e crenças dos colaboradores é essencial para promover um ambiente de trabalho inclusivo e motivador, onde a cultura organizacional fortalece a identidade dos indivíduos e, por sua vez, promove maior engajamento e satisfação no trabalho.

Além disso, o trabalho destaca a importância de que a cultura organizacional seja dinâmica, adaptando-se às mudanças internas e externas para continuar relevante e eficaz. Organizações que investem na compreensão e na gestão da subjetividade e da identidade de seus colaboradores estão mais bem posicionadas para enfrentar os desafios do mundo do trabalho contemporâneo, contribuindo para um ambiente organizacional que não apenas atenda às exigências de mercado, mas também respeite e promova o bem-estar dos seus membros.

Assim, este estudo reafirma a importância de uma abordagem holística na gestão de pessoas, que leva em consideração não apenas os aspectos técnicos e produtivos, mas também as dimensões subjetivas e identitárias dos colaboradores, como elementos cruciais para o sucesso organizacional.

REFERÊNCIAS

CHANLAT, J. F. **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

CIAMPA, A. C. **A estória do Severino e a história da Severina**: um ensaio de psicologia social. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1987.

FREITAS, M. E. **Cultura organizacional**: Formação, Tipos e Práticas. São Paulo: Atlas, 2007.

Anais da Semana de Formação Pedagógica e Atualização de Práticas Docentes da UniEvangélica - Campus de Rubiataba

HALL, S. A. **identidade cultural na pós-modernidade**. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

SANTOS, G. C. M.; RODRIGUES, I.; DUTRA, S. E.; COSTA, B. V. L. Gestão da Diversidade: um estudo entre as “Melhores Empresas Para Você Trabalhar” **XI SEMEAD – FEA/USP**; 2008. Disponível em: <https://sistema.semead.com.br/11semead/resultado/trabalhosPDF/445.pdf>
Acesso em: 20 de julho de 2024.

SCHEIN, E. H. **Cultura organizacional e liderança**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

SILVA, G. B. **Diversidade nas organizações**: Perspectivas para a Gestão Inclusiva. São Paulo: Atlas, 2003.

VIEIRA A.; GOULART, I. B. **Identidade e subjetividade na gestão de pessoas**. Curitiba, Juruá, 2007. Cap. 7 e 8.

WAUTIER, A. M. O trabalho em perspectiva: identidade e subjetividade. **Século XXI – Revista de Ciências Sociais**, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 149–173, 2013. DOI: 10.5902/223667257929. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/seculoxxi/article/view/7929>. Acesso em: 5 abr. 2024.

WOOD JR., T.; PAULA, A. P. P. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 2002.