



Revista Organizações & Sociedade
2024, 31(110), 001-023

© Autor(es) 2024

Seção: artigo

DOI 10.1590/1984-92302024v31n0013PT

e-location: ev31n0013PT

eISSN 1984-9230 | ISSN 1413-585X

www.revistaoes.ufba.br

NPGA, Escola de Administração

Universidade Federal da Bahia

Editora Associada:

Cintia Rodrigues

Recebido: 21/11/2022

Aceito: 24/04/2024

Desejos e Afetos nas Organizações: as Contribuições de Espinosa para um Estudo Crítico

Marcus Vinicius Soares Siqueira^a
Cledinaldo Aparecido Dias^{b c}

^a Universidade de Brasília, Brasília, Brasil

^b Universidade Federal de Minas Gerais, Montes Claros, Brasil

^c Universidade Estadual de Montes Claros, Montes Claros, Brasil

Resumo

Ao contemplar a complexidade filosófica dos afetos e do desejo como potência, este ensaio teórico tem como objetivo discutir criticamente a dinâmica do desejo e dos afetos nas organizações contemporâneas, tendo Espinosa como a principal inspiração teórica. O estudo se caracteriza como teórico-crítico, contra hegemônico, que se apoia em um processo de transformação sócio-organizacional, à medida em que resiste ao discurso homogeneizante, totalitário, de reificação e instrumentalização; denunciando modalidades de captação e sequestro de subjetividades. Refletir, nessa perspectiva, implica em desvelar aspectos que encobrem estratégias de dominação e instrumentalização do sujeito a partir do desenvolvimento de políticas e práticas de gestão de pessoas, que usurpam da potência que emanam o desejo do trabalhador e gerenciam os afetos de acordo com seus próprios interesses. Nessa dinâmica, as organizações buscam alcançar a adesão entusiasmada do empregado, que investe todo o seu potencial inovador, criativo e afetivo na esperança de alcançar afetos positivos que possam dar significado à sua existência. E Espinosa, em suas reflexões desenvolvidas tanto em nível ontológico quanto político, se torna uma fonte rica para se pensar a relação indivíduo-empresa, especialmente quando partimos de seus posicionamentos

sobre liberdade, servidão, valorização da multiplicidade, perseverança na existência e a potência de agir.

Palavras-chave: Espinosa; desejo; afeto; organizações.

Introdução

O objetivo deste ensaio teórico é o de discutir criticamente a dinâmica de desejos e afetos nas organizações contemporâneas tendo a filosofia espinosana como principal inspiração. Nesse intento, também recorreremos a autores da psicossociologia crítica de filiação francesa (Enriquez, 1995; De Gaulejac, 2007; Pagès, Bonetti, De Gaulejac & Descendre, 1987) e em autores da tradição marxista (Alves, 2008, Faria & Meneghetti, 2007, 2019; Negri, 1993) na composição deste estudo. Apesar das diferenças estruturais entre essas perspectivas teóricas, é possível estabelecer um diálogo frutífero para se refletir o desejo e os afetos em âmbito da relação indivíduo-empresa.

Um diálogo envolvendo, por exemplo, o marxismo e o espinosismo tem sido promovido por autores como Lordon (2010) e Negri (1993). Há mesmo certa influência de Espinosa em Marx, que o leu, inclusive, para a sua tese de doutorado. E, no que se refere aos autores da psicossociologia, que muito se alimenta da psicanálise, este diálogo é possível, desde que consideremos alguns limites, como a inexistência para o filósofo da pulsão de morte, visto ser o *conatus* a força de perseverança em si mesmo, nunca se voltando para a autodestruição, e especialmente na perspectiva psicanalítica do desejo enquanto falta, conceito central para ela, enquanto, para Espinosa, o desejo é uma potência, uma positividade.

Partimos também do pressuposto das organizações se constituírem em um *locus* refratário para se pensar de fato a felicidade e a liberdade, inclusive quando os afetos e desejos entram em cena. A paixão tem sido carro-chefe na lógica estratégica de gestão de pessoas, especialmente nas empresas contemporâneas, que contam com um discurso organizacional que se volta para a produção e captação de subjetividades e de aprisionamento do indivíduo nas amarras dos seus próprios desejos (Alves, 2011; Enriquez, 1995; De Gaulejac, 2007; Pagès *et al.*, 1987).

Não existe nenhum grau de ineditismo nesses dizeres, como pode ser estudado em obras de autores vinculados à psicossociologia crítica, tais como De Gaulejac (2007) e Enriquez (1995). Não obstante, a nossa contribuição está em trazer Espinosa para o centro desse debate. Uma transdisciplinaridade desafiante, mas que tem obtido boas reflexões, como a realizada por Lordon (2010) em estudo, colocando Espinosa e o marxismo em diálogo, e uma análise que nos lembra frequentemente as realizadas por pensadores da psicossociologia crítica e da sociologia clínica. Lordon (2010) realiza tal diálogo mesmo que haja uma questão estrutural que posiciona de modo relativamente oposto o marxismo e Espinosa, a questão da negatividade, da contradição dialética, que se oporia à positividade espinosana. É uma contribuição para a compreensão sócio-organizacional dos arranjos afetivos e configurações passionais, em âmbito do capitalismo.

Nessa mesma esteira de pensamento, fundamentando-se na filosofia dos afetos de Espinosa, Hardt (2007) busca compreender as mudanças nas formas dominantes de trabalho e produção. Partindo do conceito de trabalho afetivo, ele reúne elementos para “compreender simultaneamente os aspectos corporais e intelectuais das novas formas de produção, reconhecendo que tal trabalho se envolve ao mesmo tempo com a inteligência racional, negligência e com as paixões ou sentimentos” (Hardt, 2007, p. xi).

Interessante ainda mencionar que a mobilização do desejo e o gerenciamento do afeto, que aciona o *conatus*, a captura, o gerenciamento afetivo, o encantamento que amplia a servidão do indivíduo, distanciando-o da busca da verdade, liberdade e da felicidade, ao menos em termos espinosanos, ou seja, de não moderação dos nossos afetos e na ampla dependência do externo. Um distanciamento que se produz a partir da captura do indivíduo pelo desejo do outro, do detentor dos meios de produção, em que o *modus operandi* se modifica de acordo com contexto histórico, e se faz cada vez mais sofisticado e menos perceptível. Convergente a Alves (2011), um projeto de “sociabilidade de predação” observada na apropriação em massa da criatividade emocional e intelectual das pessoas, sejam trabalhadores, clientes ou consumidores, todos mobilizados e captados pelo metabolismo social do capitalismo. Ludibriados pelas “visões cor-de-rosa” das novas configurações do trabalho, é impossível perceber que o afeto subentendido nos substantivos “colaboradores”, “consultores” e “parceiros” oculta um processo de aproximação para dominação e captação das subjetividades.

Temos então a oportunidade de repensar a ideologia gerencialista e as relações de trabalho, à luz de uma rede de afetos e paixões, em que a antropologia de Espinosa se mostra muito profícua e contribui com a leitura psicossocial – de certa forma, ambas realizam uma clínica dos afetos. Tal perspectiva analítica confere certo ineditismo ao estudo, ao aprofundar na filosofia espinosana e ampliar as modalidades de análise dos afetos e desejos em âmbito organizacional. Desejo enquanto produção de subjetividades e de nossa realidade. Recorrer a Espinosa é um bom encontro com a “causalidade necessária eficiente imanente; unicidade da substância; desconstrução das imagens do deus antropomórfico e da liberdade como livre arbítrio da vontade . . . e a própria compreensão intelectual torna-se o afeto mais forte e por isso mesmo, liberador” (Paula, 2014, p. 68).

E uma das razões do nosso resgate por Espinosa está na própria atmosfera por ele criada, não apenas em seu contexto sócio-histórico, mas para a contemporaneidade, como a das potencialidades democráticas e da ética da liberdade. Espinosa é um revolucionário que inspira liberdade e ações emancipadoras. Negri, por exemplo, tem uma leitura política de Espinosa em uma perspectiva emancipatória, de mudança da ordem política contemporânea (De Gainza, 2014).

As reflexões propostas partem de uma apresentação da perspectiva espinosana de desejos e afetos, para posteriormente discutirmos essas relações no contexto do mundo organizacional contemporâneo. Nesse percurso, primeiramente elucidamos os aspectos que perfazem o desejo e, na sequência, o relacionamos com os afetos, sempre a partir de um olhar teórico crítico. Acreditamos que essa iniciativa pode colaborar para a construção de uma análise inovadora, contribuindo para dar luz a novas perspectivas de análise aos estudos organizacionais. Intenciona-se, assim, abrir um diálogo entre essas articulações, sem nenhuma pretensão de esgotá-lo.

Desejos e afetos na perspectiva espinosana

A ética em Espinosa é a da potência da vida, não se constituindo em um manual de condutas (Dumoulié, 2005), que reprimem desejos e afetos, mas que leva à busca da compreensão destes. Ela se diferencia da moral enquanto base dogmática do que pode e deve ser feito, um modo de ação. A ética, por sua vez, é um “ensinamento do desejo, para o próprio sujeito do desejo e para a sua autonomia, com base em efetivos conhecimentos dos homens e do mundo” (Bove, 2010, p. 59).

A filosofia, para este judeu dos Países Baixos, que construiu uma obra singular e que o seu pensamento o fez ser excomungado na Amsterdã do século XVII, tem como objetivo básico o desenvolvimento de uma “visão capaz de libertar o homem das paixões e dar-lhe estado superior de paz e tranquilidade” (Reale & Antiseri, 2003, p. 407). E o conhecimento e a razão constituem no alicerce dessa missão, inclusive quanto aos afetos, as ideias inadequadas e a servidão do homem.

Nosso foco principal, em termos dos estudos de Espinosa, é seu livro *Ética*, em especial a parte três, onde o filósofo expõe a sua teoria dos afetos, a vivência afetiva, a relação entre eles, suas causas, o ativo e o passivo relacionados à ação e à paixão de sermos mais ativos e as causas de nossas ações, fonte de aumento da potência (Espinosa, 2009). Em termos de sua doutrina dos afetos, a partir do método geométrico, Espinosa (2009) busca conhecer sua natureza, a causa dos afetos, em uma perspectiva imanente. Distanciando-se da concepção dos afetos enquanto vícios e consciente dos limites do poder que temos sobre eles, especialmente quando se fala em termos de uma liberdade da vontade – uma ficção aos seus olhos –, Espinosa se volta para a busca da coerência entre a ação do homem e sua natureza, e em trabalhar racionalmente com os afetos e suas forças, sendo mais livre (Bartuschat, 2010). E a análise dos afetos realizada por Espinosa, quando reflete acerca da subjetividade, não desconsidera a coletividade, inclusive em termos democráticos. Há toda uma forte dimensão política em Espinosa, voltada inclusive para a crítica das instituições (Bove, 2010).

O desejo em Espinosa, um afeto primário e sem objeto, é concebido como afirmação da potência e não está baseado na falta, e sim na perseverança de viver, em ser continuamente afetado. Não seria possível conceber o desejo enquanto falta, pois estamos em uma realidade de positividade, não havendo espaço para a falta, que seria, antes de tudo, um efeito da imaginação (Bove, 2010). Uma diferença estrutural tanto em relação à psicanálise e a nostalgia em relação aos genitores quanto de autores como Bataille, que o encara em uma posição dialética, em que nem a falta, nem tampouco a positividade, estariam excluídas (O’Shea, 2002).

O desejo é assim energia criadora e apetite de viver, uma positividade conceitual. Espinosa (2009, p. 141) compreende o desejo como a essência do homem, como similar ao apetite, com consciência. Para o autor, o desejo compreenderia:

todos os esforços, todos os impulsos, apetites e volições do homem que variam de acordo com o seu variável estado e que, não raramente, são a tal ponto opostos entre si que o homem é arrastado para todos os lados e não sabe onde se dirigir (Espinosa, 2009, p. 141).

Dessa forma, o desejo assume uma natureza em constante mudança e permanentemente afetada por outros corpos. E, ainda para Espinosa (2009, p. 106), “o esforço (*conatus*), à medida em que está referido apenas à mente, chama-se vontade; mas à medida que está referido simultaneamente à mente e ao corpo, chama-se apetite . . .”, o mesmo que desejo. Bove (2010, p. 31) nos lembraria ainda do caráter eminentemente inconsciente do desejo, como “a afirmação de uma singularidade atravessada por relações de forças”. Ainda a ser considerado na definição, se o que desejamos é o que consideramos como sendo bom, ou o contrário, nós consideramos bom, o que desejamos.

Falar em desejo remete ao termo espinosano *conatus*, essa força de perseverança, de autoconservação, de perseverar em seu ser, na sua essência, que é o desejo. Assim, “o esforço pelo qual cada coisa se esforça por perseverar em seu ser nada mais é do que a sua essência atual” (Espinosa, 2009, p. 105). Nós somos o desejo, sendo a partir dele que nossa vida é configurada, que somos forjados (Chauí, 2011). O desejo é potência. Não é desejo de algo, “mas a própria potência de afirmar a vida e de produzir efeitos” (Bove, 2010, p. 26). Uma capacidade de afetar e ser afetado. É um desejo que se orienta por afetos positivos, em especial o da alegria. A lógica espinosana é positiva, da simpatia e da alegria, transformando-se o passivo em ativo. Aliás, esse último afeto, à medida que está presente, mais se possibilita ter uma maior perfeição (Espinosa, 2009). Além do que, é *mister* dizer que as causas internas ajudam na afirmação do *conatus*.

E a potência de agir, fundamento da vida, é influenciada a partir do modo como o corpo é afetado. Os afetos assumem então papel central para Espinosa, que o compreende como “as afecções do corpo, pelas quais sua potência de agir é aumentada ou diminuída, estimulada ou refreada, e, ao mesmo tempo, as ideias destas afecções” (Espinosa, 2009, p. 98). Estes assumem um papel de regulação das nossas ações e paixões, tendo um papel definidor no próprio juízo das dessas ações. É a base de nossos julgamentos. Importante dizer ainda que a análise dos afetos ocorre ao mesmo tempo, tanto em termos do corpo quanto do espírito, não havendo uma dualidade entre alma e corpo. Os dois são modificados, sendo que a afecção ou modificação se dá na alma, consideraríamos como uma ideia (Bove, 2010). Além do que, “o aumento da própria potência pode ser entendido, em última instância, como uma maneira de nos tornarmos cada vez mais ativos, ou seja, sermos causa adequada de nossas próprias ações, ao invés de agirmos por coação de forças externas” (Pereira, 2008, p. 75).

Em termos espinosanos, há uma relação direta entre a potência e o se autoconservar, em que este exigiria o aumento da primeira. E a liberdade, não a vontade soberana, entra em cena de modo mais explícito, estando em consonância com a necessidade em se promover a razão contra as influências das paixões, do externo, que acabam por diminuir a nossa potência de agir. Assim, o autoconservar-se está vinculado à ação e não à paixão, que nos levaria a padecer. Pereira (2008) faz uma leitura interessante dessa relação entre potência e o se autoconservar a partir do exemplo de um homem covarde que se submete para manter a sua existência e o homem corajoso e racional que preferiu perdê-la a se escravizar, fazendo com que o *conatus* esteja em dissonância da liberdade. Este último, diferentemente do primeiro, consegue manter a sua individualidade e ser cada vez mais ativo, mais potente, uma participação ativa. Enquanto isso, o primeiro mantém apenas a sua pessoa em termos do senso comum, saindo de uma maneira vulgar de compreender a autoconservação.

E, ainda, nós desejamos que o outro esteja em consonância com que vemos como bom, alegria e modo de se viver, o que o filósofo considerará como ambição. Em suas palavras:

... cada um, por natureza, deseja que os outros vivam de acordo com a inclinação que lhe é própria. Como é isso que todos desejam, constituindo-se, assim, em obstáculos recíprocos, e como todos querem ser louvados ou amados por todos, acabam por se odiar mutuamente (Espinosa, 2009, p. 120).

Assim, observa-se que, para o filósofo, o desejo do homem acabaria estando atrelado especificamente ao desejo do outro. E a imaginação tem papel ímpar no processo de se ter o desejado como desejável em si mesmo. De acordo com Chauí (2011, p. 49), a partir de Espinosa, “é na e pela imaginação que o desejo – *appetitus* e *cupiditas* – realiza seus movimentos. . .”.

Imagina-se o que possibilita a ampliação ou não do nosso agir, mas trabalha-se aqui com representações, e estas não são fiéis às coisas em si. O indivíduo acaba ficando refém destas imagens. É um contexto em que ele se torna mais dependente, em relação ao externo, que nos comanda, “na qual depositamos nosso ser e nossa vida, submetidos a perda iminente e contínua das coisas desejadas . . .” (Chauí, 2011, p. 65). Nesse sentido, “. . . a pessoa se coloca em uma situação passiva, tanto mais passiva quanto mais se entrega ao poder da imaginação” (Dumoulié, 2005, p. 150), sendo necessário o desenvolvimento de uma reflexão que seja ao mesmo tempo vivenciada como sendo um afeto da razão enquanto um afeto.

O indivíduo tende a se concentrar no exterior e não em si mesmo, na expressão do *conatus*, em que se percebe o objeto externo como causa do desejo. É nesse sentido que Dumoulié (2005, p. 149), em uma perspectiva espinosista, diz que “em lugar de querer o que julgamos desejável em função de nossa essência, cometemos o equívoco de procurar nas coisas a origem do desejo e os motivos do desejável”. Ou seja, ao invés de agirmos pela razão, nos entregamos às paixões apenas pelo que está fora de nós. Como nos colocaria Espinosa (2009), a impotência está no fato de o homem não agir pela sua própria natureza. Ele se deixa conduzir pelas coisas que estão fora dele, permitindo ser determinado por elas. A impotência consiste “em fazer aquilo que o arranjo ordinário das coisas exige e não aquilo que exige a sua própria natureza, considerada em si mesma” (Espinosa, 2009, p. 180).

Na verdade, a vida é muito inconstante se a vivermos submetido às paixões, sendo importante nos aplicarmos na razão e fundamentarmos nossas ações em coerência com a nossa própria natureza. A reflexibilidade acerca dos nossos afetos auxilia nessa proposta, assim como daqueles que são vivenciados nas organizações e por elas estimulados, possibilitando que compreendamos os jogos de desejo ali estabelecidos. Estaríamos, assim, em um percurso de autodeterminação, de minimização de heteronomia, ciente da inexistência de uma vontade livre. Uma reflexão comprometida com a crítica, com a compreensão das causalidades imanente dos acontecimentos, com a liberdade e com a melhoria da qualidade de vida do homem.

Daí a importância da razão. E, segundo o pensamento espinosano apresentado por Chauí (2011, p. 59),

E aqui encontramos a grande inovação espinosana: o desejo não é somente operação imaginativa e paixão; é um afeto originário que pode ser passivo ou ativo, uma paixão ou uma ação, e nossa razão só disporá de capacidade moderadora se for vivida por nós como um afeto ou um desejo ativo cuja força suplanta a de afetos passivos ou paixões.

A razão deseja. Nesse sentido, Chauí (2011) expõe a fundamental importância do pensar, da reflexão para o redirecionamento da relação desejo-desejado, ou seja, a partir da compreensão da

própria natureza do que estamos desejando e o que nos leva a desejar um determinado objeto. É compreender a natureza humana, a natureza das coisas, dos afetos que vivenciamos, e como eles são coordenados em âmbito de um sistema econômico.

Desejos, potência de agir e organizações

Partindo para o estabelecimento das conexões entre uma ordem ontológica dos afetos e da problematização teórico-crítica em nível organizacional acerca dos afetos e desejos, é importante mencionar alguns estudos que relacionam Karl Marx, uma das principais referências para a construção do campo de crítica ideológica, inclusive quanto à crítica ao *management*, com o pensamento de Espinosa.

Nesse sentido, Paula (2014), em sua reflexão acerca de Espinosa e Marx, toma a liberdade como ponto de partida desse diálogo. Menciona ela que, enquanto Marx se interessava em uma ordem socioeconômica da realidade e a verificava a partir da análise das causas da desumanização do capitalismo, a perda que o homem sofre de si mesmo e de sua liberdade, Espinosa se volta para o entendimento de uma ordem ontológica-metafísica, que auxiliava na compreensão das causas e dos riscos de perda da liberdade que o homem vivenciava naquele momento histórico. Maeso e França (2018), além de tomarem a questão da liberdade como linha condutora do pensamento de Espinosa e Marx, discutem que há entre os dois autores a compreensão de que a teoria está intimamente ligada à prática, estando pensamento e potência de ação no mesmo nível.

A ação é base para a existência, não apenas em Espinosa, mas também em Marx, como os autores nos lembram ao analisar seus primeiros escritos. Também da mesma forma que Espinosa valoriza a democracia, Marx a concebe como a criação das condições para se romper com as relações de dominação, existindo espaço para a ação prática do indivíduo, para a concretização de suas aptidões, o que Espinosa colocaria como um ambiente propício para a potência do agir.

Bianchi (2014) também estabelece um diálogo entre Espinosa e Marx buscando possíveis influências em sua construção teórica, o que pode ser identificado na tese de doutorado de Marx e em seus cadernos preparatórios, um conhecimento que, entretanto, ignoraria a questão da servidão passional de Espinosa, mas se voltando sobremaneira para a ampla valorização da liberdade humana.

Assim, se no contexto espinosano a teoria não está afastada de um caminhar, de um agir voltado para a ética – não de uma moral –, amplia-se a necessidade tanto do reforço da criticidade, quanto de mudanças fomentadas coletivamente como modalidades de resistência frente às relações de dominação e ao imperativo hierárquico das organizações.

E, neste contexto, a servidão passional é objeto central de análise para uma pesquisa crítica baseada na teoria dos afetos de Espinosa. Voltando-se a ela, o *conatus*, conceito central para o filósofo, essa perseverança em si mesmo está intimamente ligada ao desejo, um desejo sem objetos, essa energia que é vida, o existir. Um impulso que é influenciado por uma rede de afetos. Energia essa que, em âmbito organizacional, é captada dos empregados, com o seu desejo sendo influenciado e estando à serviço de um desejo-mestre, do desejo de mercado. Um desejo não originalmente seu, mas a qual o indivíduo, não detentor das condições materiais de reprodução, se

submete. Um desejo-mestre atrelado a um egocentrismo de seu *conatus* e que, em termos de relações assimétricas de poder, irá gerar os mais variados abusos (Lordon, 2010).

E a dominação se perpetua, se naturaliza, e à medida que, como discute Lordon (2010, p. 30), “a colocação em movimento dos corpos assalariados, ao serviço de, retira a sua energia da fixação do desejo-*conatus* no [objeto-dinheiro] ao qual as estruturas capitalistas estabeleceram os empregadores como únicos fornecedores”, acionando nos empregados inclusive afetos de alegria. E o autor amplia ainda mais tal discussão ao inserir a rede de afetos, intersubjetiva, como influenciadora do desejo – o sujeito está intimamente vinculado ao outro e aos afetos dali estabelecidos, inclusive a partir da memória e das associações, sem a existência de uma vontade que seja eminentemente autônoma.

Temos um desejo explorado e canalizado para o consumo, transformando este em totem e em referência simbólica para o indivíduo. Bove (2010, p. 45) falaria da imbecilização de “uma razão desejante (e delirante) ao mesmo tempo satisfeita e frustrada do animal-consumidor”, em um contexto de obsessão pelo ato de consumir, influenciando a psique humana. Para Alves (2008, p. 234), um desejo perverso, alimentado pelo fetichismo da mercadoria que impregna “todas as objetivações sociais – inclusive imagens, signos e valores, constituindo o que denominamos as formas-fetiches”. Assim, “a nova ordem neoliberal busca disseminar, pelos aparatos midiáticos e suas imagem-alegorias de desejos, sonhos exclusivamente individuais, desejos de mercado, utopias ideológicas” (Alves, 2008, p. 235).

A possibilidade de aumentar o consumo nos leva a nos envolvermos massivamente com o desejo da empresa, criando o ambiente propício para a captação do desejo e a interiorização afetiva dos valores e crenças organizacionais. Assim, o desejo sem objeto se transfigura um desejo de, para o desejo de um consumo crescente e totalitário.

Essas estruturas produtivas são influenciadas por configurações de afetos e também os influenciam, assim como os desejos individuais. As estruturas socioeconômicas perpassam o psiquismo individual, orientando os desejos, regulando comportamentos e atitudes no ambiente de trabalho. Afetos são selecionados e valorizados, ou não, pela gestão, em um contexto de instrumentalização e reificação do indivíduo, não importando a compleição de cada um. A heterogeneidade cede espaço para a uniformização do comportamento e a violência simbólica, que daí decorre.

E podemos nos inspirar muito em Espinosa para a análise de algumas dimensões da relação indivíduo-empresa, tendo o desejo como interveniente, e como *démarche* o conceito de *conatus* – perseverança em si mesmo, em sua própria existência. Essa persistência é instrumentalizada em nível retórico pelas organizações, em um fomento à potência, na ação, na proatividade, mas esse caminho está ligado a causas inadequadas, vinculadas a forças externas, mantendo inalterada a passividade. Ao invés de ser causa adequada, que é “encontrar na força interna do corpo e da mente a causa plena do nosso desejo” (Chauí, 2011, p. 62).

São causas definidoras do desejo, de sua amplitude e ação, além dos afetos que cristalizam essa energia e influenciam a ação. E, à medida que essas forças capitalistas – que são sistemas de potência – se modificam, o mesmo ocorre com as redes de desejo e de afeto, como as modificações históricas dos afetos tristes, vinculados a uma estrita precarização, a afetos alegres, vinculados ao consumo em massa ou à autorrealização, em toda uma lógica passional (Lordon, 2015).

Nosso desejo passa a conviver com um desejo-mestre, a qual nos colocamos em posição de submissão, para que, paradoxalmente, em função do salário recebido, possamos continuar perseverando em nossa existência, ou seja, desejando. Acabamos assim por nos deparar com a incapacidade de ação, entregues à turbulência do externo, possibilitando que estejamos mais abertos à cultura organizacional e, ao mesmo tempo, nos colocando em uma posição servil. Tenta-se encontrar mecanismos que garantam certo grau de domínio da situação, mas “muitas vezes os homens combaterão pela sua servidão como se estivessem combatendo pela sua liberdade” (Bove, 2010, p. 32).

De sua parte, organizações e seus representantes buscam estimular ao máximo a nossa potência de agir, conforme, é claro, os seus próprios objetivos, tais como o amor ao trabalho e um ambiente de trabalho prazeroso, que podem nos provocar afetos alegres, sem isso querer dizer que seja uma ideia adequada, pois continua no nível das paixões, um afeto passivo, sem que haja certo nível de controle nesse ser afetado. Há ainda nas empresas a expectativa de “todas as potencialidades do ser (inteligência, sensibilidade, vontade) à estratégia guerreira do projeto da empresa, e por isso mesmo, à solda ideológica do desejo à mercadoria que ela supõe, reforça e perpetua, como o único modelo de verdadeira vida” (Bove, 2010, p. 51).

Nas organizações, identificamos tanto as vivências de expansão da potência, em que somos provocados a sermos criadores, em que o trabalho abre espaço para a mobilização subjetiva do sujeito e a criatividade, como vivenciamos a diminuição da potência, comprometendo a nossa individualidade, nossa perseverança em manter a nossa existência, o nosso desejo. Controle da potência de agir como ampliação da submissão do indivíduo nas organizações. Há também a produção de subjetividades atreladas ao desejo-mestre, em que o indivíduo tem seus afetos e imaginário cada vez mais vinculados à empresa, em que a análise das correspondências psíquico-organizacionais nos ajudam a compreender.

O imaginário do empregado é influenciado tanto pelo imaginário social quanto é reforçado pelo organizacional, dotando-o de concretude e de objetos externos, tais como dinheiro, carreira e *status*, vinculando o desejo a eles. Esse imaginário enganador acontece “... na medida em que [a organização] tenta prender o indivíduo na armadilha de seus próprios desejos narcísicos em busca de reconhecimento e potência” (Freitas, 2000, p. 57). É o desejo, definido em um processo discursivo, que faz com que nos insiramos em uma busca incessante por fazer parte do clube dos raros, como pontuado por Pagès *et al.* (1987) e Freitas (2000). Impulsionados pelo desejo, os indivíduos se entregam às organizações, que se dedicam a fazer perpetuar suas crenças ideológicas, canalizar a energia psíquica do trabalhador, moldar e homogeneizar suas condutas.

O empregado vai se esquecendo ou ignorando a singularidade de cada um dos seus desejos. Ele ignora “... que cada desejo inventa o seu objeto, a imaginação generaliza o singular desejado universalizando-o abstratamente, e o coloca fora de nós como valor, regra, norma e paradigma externo, que opera coercitivamente sobre a multiplicidade dos desejos” (Chauí, 2011, p. 63).

Dessa forma, deslocamos o que é da nossa essência para os objetos externos e buscamos nas coisas, o que é oferecido no cotidiano das organizações produtivas, inclusive o de ser um voraz consumidor, a fonte de nossas ações. Em um modo de sociedade de mercadorias, as energias psíquicas das individualidades de classe se ocupam com os objetos externos, que aparecem como coisas, e impõe aos sujeitos um determinado modo de operação da subjetividade, um processo de

subjetivação que Alves (2008) denomina de “alargamento” do inconsciente. A partir desse alargamento, a ordem sociometabólica do capital constitui o tráfico dos consentimentos dominantes.

As organizações se apropriam da dimensão do excesso característico do homem hipermoderno, aquele que quer viver ao máximo as experiências, e de modo desmedido, em busca de sensações e emoções intensas. Comungando desse movimento incisivo e apaixonado, as organizações incentivam a seus empregados, mas, obviamente, intensamente direcionado para os objetivos organizacionais. Uma paixão desmesurada em relação a ela, em uma lógica de reestruturação dos mecanismos de controle, que se estabeleceriam a partir dessa postura, tendo seus custos minimizados. Uma discussão profícua sob a qual se debruçam os estudiosos da psicossociologia crítica e da sociologia clínica.

A crença na importância do desenvolvimento das potencialidades humanas faz parte ainda do imaginário organizacional moderno. Práticas organizacionais como o *coaching* e o *mentoring* caminham nesse sentido (Brunel, 2008; Castro, Medeiros, Dias, & Siqueira, 2021; Louis & Diochon, 2018; Salles, Vieira, Souza, & Barros, 2019; Sarsur & Parente, 2019), inclusive captando e gerenciando subjetividades concomitantemente (Alves, 2011; Faria & Meneghetti, 2007; Faria, 2019). Há um direcionamento das potências de agir para os interesses organizacionais, que reforçam as relações de dominação e que mantém o homem voltado não apenas para o externo, mas ampliam o nível de controle ideológico, que o mantém atrelado a lógicas de pensar específicas e que os afastam de uma reflexibilidade, do esforço da compreensão das causas de suas ações e da organização.

O empregado se afasta ainda mais de qualquer perspectiva emancipatória e de resistência. Aliás, as organizações, com suas práticas gerenciais, acabam enfraquecendo os coletivos de trabalho (Linhart, 2021) em uma ação que não se restringe a interesses específicos de práticas pós-fordistas (Alves, 2011; Heloani, 2003; Tragtenberg, 2005; Faria & Meneghetti, 2007). Assim, tanto em uma perspectiva espinosana quanto teórico-crítica há um afastamento da liberdade.

A força criativa do desejo pode gerar tanto incremento no processo produtivo, o que obviamente é buscado pelas empresas, quanto incoerência com os mecanismos de controle mais tradicionais. Nesse sentido, as organizações investem em processos de desenvolvimento pessoal e em uma doutrinação que represente, para o empregado, a possibilidade de alcance dos seus próprios objetivos. E que estes não demorem a serem alcançados, caso contrário a adesão será colocada em xeque. Vale mencionar ainda que ele se deparará com a ação vinculada ao desejo do outro, ou do que o outro acredita ser o que deve ser feito. E, nesse processo de agradá-lo, temos o que Espinosa (2009) chama de ambição. Pretendemos que o outro atenda aos nossos desejos, viva de acordo com nossos preceitos, que aprove o que nós amamos e consideramos como verdade.

Tal aspecto da natureza humana faz com que fortaleçamos a homogeneização do comportamento e criemos obstáculos para a diversidade, para o heterogêneo. Ao invés de seguir o nosso desejo, nos tornamos impotentes, caminhando de acordo com o que o outro deseja do nosso desejo, próximo ao que Espinosa nos diria em sua análise acerca da servidão. Diz ele:

quem se esforça, apenas em função de um afeto, para que os outros amem o que ele próprio ama e para que vivam de acordo com a inclinação que lhe é própria, age

apenas por impulso, e se torna, por isso, odioso. . . (Espinosa, 2009, proposição 37, S. 1)

O indivíduo age como se fosse uma pessoa autônoma, de que o desejo seria autônomo, quando de fato não se compreende as causas do que julgamos ser a nossa vontade, caracterizando-nos mais como seres heterônomos do que autônomos. Não conhecemos os caminhos dos nossos desejos e de como eles são influenciados pela memória, pela imaginação e, podemos também dizer, pelo social.

E vivenciamos simultaneamente situações que diminuem o nosso potencial de agir, como o esgotamento mental vinculado à pressão crescente para o alcance de resultados e a violência moral, diminuindo a nossa potência de agir e, obviamente, levando à tristeza e ao sentimento de desamparo. Não desejamos mais perseverar em nossa existência, não mais desejaríamos, caminhamos para o que Le Breton (2015) chamaria de desaparecimento de si, uma desistência de si mesmo. Em termos espinosanos, teríamos um estado melancólico (Bove, 2010).

E, além disso, ao seguir determinado modelo idealizado sem a devida reflexão crítica, o sujeito se depara com um sistema produtivo, uma organização do trabalho, e com relações socioprofissionais, que se mostram crescentemente precarizadas, tanto objetiva quanto subjetivamente. Assim, ele se percebe como impotente perante tal realidade. E, mais uma vez nos inspiramos em Espinosa (2009, p. 134) que diz que “quando a mente imagina sua impotência, por isso mesmo, ela se entristece”. Dessa forma, diminui-se a sua capacidade de ação, de desejar, de persistir em seu ser. E a situação se torna ainda mais delicada, à medida em que o indivíduo se percebe isolado e sem aprovação do outro. Caímos mais uma vez na questão do reconhecimento e do quanto ele é essencial para o sentido do trabalho, como apresentado por Lhuillier (2013).

Problematizando os afetos em um contexto dos desejos nas organizações

Nós somos afetados por outros corpos que nos modificam, seja aumentando ou diminuindo a nossa capacidade de ação. A própria construção do sujeito se faz nesse escopo. A subjetividade “apenas a velocidade/lentidão do modo constituído por suas afecções e o poder de ser afetado . . . (e) o potencial do corpo – seu poder – é sua capacidade em multiplicar e intensificar conexões ativas . . .” (Hjorth & Holt, 2015, p. 90).

No que se refere ao desejo enquanto afirmação da potência, podemos citar as discussões realizadas por Hjorth e Holt (2015) acerca da criatividade e do empreendedorismo, debatendo-se a atuação do ator, a subjetividade e os afetos, retomando o conceito do *conatus* espinosano e analisando como grupos e organizações, considerados enquanto corpos, afetam e são afetados por outros corpos. Os autores comentam, por exemplo, em âmbito dos estudos de empreendedorismo com base espinosana, o quanto o foco se faz presente nas relações estabelecidas entre corpos, inclusive grupos, e em sua capacidade de afetar outros corpos, investigando questões relacionadas à inovação e à criatividade, no que se refere a essas relações. Tais estudos verificam como esses corpos podem fazer, com que forças ativas existam e como afirmá-las para diferenciar e criar novos valores (incluindo a alegria) (Hjorth & Holt, 2015). Assim, nas organizações, como em outros espaços

sociais, vivenciamos uma série de experiências e sensações a partir da relação que mantemos com outros corpos, modificando-nos das mais variadas formas, inclusive em termos do nosso desejo e potência de agir.

E somos afligidos por tristezas e vivências de sofrimento no trabalho, muito em função de sermos estimulados a agir ou nos comportarmos de modo contrário à nossa própria natureza. Desejamos que o outro viva de acordo com a nossa própria inclinação, em função de nossa própria natureza. Entretanto, é importante considerar que o indivíduo segue uma lógica de identificação com seus semelhantes, mas há o desejo de seguir a sua própria compleição, assim como não ser dominado por um outro, que é igual a mim. “A identificação recíproca entre iguais acarreta imediatamente o desejo de não ser dirigido, controlado ou dominado”, como nos lembra Bove (2010, p. 37) em sua análise espinosana.

Promove-se modos de ação que são compreendidos como a forma certa de se agir, negligenciando as diferenças. Contudo, a heterogeneidade se faz necessária, abrindo espaço para a diversidade enquanto fonte de incremento da ação do sujeito e de sua capacidade de afetar outros corpos. “E a alegria que pode surgir depende de tolerar múltiplos centros de poder . . .” (Hjorth & Holt, 2015, p. 92).

No contexto organizacional, temos nossos afetos regulados pelo discurso organizacional e pelas práticas gerenciais. Na liturgia da empresa, como nos coloca Tragtenberg (2005), mantemos um temor reverencial ambivalente, no qual o medo se funda ao mesmo tempo à agressividade e à sedução da organização. Somos afligidos por afetos opostos e interdependentes, como o medo e a esperança (essa alegria instável), a alegria e a tristeza, isso quando não nos sentimos perdidos e sem ação frente às injunções contraditórias vivenciadas no cotidiano das organizações. Amamos e odiamos ao mesmo tempo as organizações, e o modo como construímos a nossa relação com elas, em uma confusa dinâmica de afetos e emoções, em que nossos desejos, nossos apetites e vontades são captados e gerenciados. Vivemos o “sócio-metabolismo da barbárie”, no qual a emulação do medo, enquanto afeto regressivo da alma humana, torna-se elemento crucial para os consentimentos espúrios das individualidades de classe. “Na verdade, a subjetividade humana imersa no metabolismo social do capital é uma ‘subjetividade em desefetivação’, estressada pelas teias da manipulação social” (Alves, 2008, p. 225).

Somos levados a uma flutuação de ânimo, em termos de nosso estado mental. São maus encontros propiciados por ideologias de gestão que se desenvolvem tanto sob os auspícios do afeto da esperança quanto do medo. Além do amor ser instrumentalizado das mais diversas formas, voltado para a submissão do desejo. Desejo submetido e afeto gerenciado. Nesse processo, os afetos têm densidades diferentes e são valorizados de acordo com as estratégias da organização (Enriquez, 2014b).

O afeto é em parte gerenciado, de acordo com os interesses da organização, que o instrumentaliza, em um contexto de racionalidade instrumental, de uma razão técnica que se sobrepõe a uma razão emancipatória (Alvesson & Deetz, 1999), definindo mecanismos de padronização e protocolos que possam gerar bons resultados, inclusive na relação do empregado com os clientes. Alguns desses afetos são admitidos, enquanto outros são completamente desestimulados.

Ao flertarem com o desenvolvimento emocional do empregado, as organizações tomam como referência um modelo utópico de homem, em que este se conduziria apenas por afetos que fossem desejados por elas e que estivessem em consonância com sua cultura organizacional. Idealiza-se e se formaliza modos homogêneos de conduta, não havendo espaço para comportamentos que possam comprometer a hipotética, mas sempre tensa, harmonia administrativa (Tragtenberg, 2006).

A proximidade afetiva e o amor podem ainda ser colocados em cena, por exemplo, para criar uma atmosfera de proximidade entre empregados e clientes, como identificado em estudo de Dowling (2007), além da existência de um amplo estímulo da promoção da cultura da empresa, de forma a internalizar modos específicos de trabalho e de relacionamento, e de práticas gerenciais voltadas para o fomento do entusiasmo e de expressões de afeto que gerem bons resultados organizacionais.

Em estudo realizado por Wissinger (2007) quanto ao trabalho afetivo e imaterial na indústria de moda, sentimentos advindos das relações intersubjetivas são analisados, em termos de controle dos afetos, fazendo com que empregados, mesmo realizando adequadamente o seu trabalho, sejam punidos em função dos afetos desejados ou indesejados. E atento aos efeitos dessa gestão Mann (1997) e Dias, Siqueira, Moraes e Gomes (2019) nos alertam que essa gestão de emoções e sentimentos pode levar ao adoecimento do indivíduo, além de diminuir os espaços públicos da palavra, inibindo-se qualquer forma de resistência ou manifestação de tristeza ou de mal-estar quanto às vivências na organização.

O afeto também aparece nas análises em termos da clínica de poder de Enriquez (2014a), que analisa as pulsões de vida. Essas, apesar de ajudar no estabelecimento dos vínculos grupais também seriam, em certo nível, evitadas pela organização em função de um possível excesso de afetividade em detrimento da racionalidade e do trabalho produtivo, especialmente quando se fala em termos de estruturas burocráticas. Aliás Burrell (2013) faz a mesma observação quando remete à postura de Weber. Aqui a afetividade é desestimulada, com receio que venha a comprometer a racionalidade com que o trabalho é organizado, impactando desfavoravelmente na formação do coletivo de trabalho, que tem no afeto seu sustentáculo. Pretende-se que a energia do indivíduo, seus desejos e afetos, mesmo que minimizados em termos de sua expressão, estejam voltados unicamente em direção da produtividade e resultados. Tal fato coaduna com a ideias de Tragtenberg (2005, p. 38) ao revelar que “não só a mais-valia é extraída do trabalho, há a perda do seu ‘ser’ em detrimento do bom desempenho, tendo como única finalidade a rentabilidade”.

A captação de subjetividade, como a realizada em âmbito de uma abordagem da gestão pós-fordista, a qual Faria e Meneghetti (2007) consideram como sequestro da subjetividade. Ou ainda, à luz de Alves (2011), ao considerar a flexibilização do trabalho e o vínculo orgânico entre a acumulação por espoliação e as novas práticas da captura da subjetividade adotadas pelas empresas e pelas inovações organizacionais do capital fundamentadas no incentivo à participação e no envolvimento do trabalhador, afetivamente denominado colaborador.

E uma prática muito promovida, em consonância com achados de outras pesquisas, como a de Dowling (2007), é o fomento da interiorização da cultura organizacional. Essa mobilização se volta a uma captação de subjetividade, em que desejo e afetos exercem papel especial, sobretudo em estruturas organizacionais baseadas na figura de um líder carismático. Nesse sentido, não basta

a interiorização dos símbolos e valores da organização, mas do devotamento a seu líder, uma dependência afetiva que fomenta as paixões e inibe configurações de resistência. Aqui o desejo mostra a sua face como entusiasmo, com a empresa e seus líderes, o que pode ampliar a sua potência de agir, mas se afastando da liberdade e da razão, um ser de paixão, como nos coloca o autor.

No resgate à psicossociologia “a empresa sabe, pois, jogar com os desejos mais profundos e mais arcaicos do ser humano” (Enriquez, 2014c, p. 53). E tais jogos de poder e de desejo também são explícitos em estruturas estratégicas. O controle afetivo fica claro ao pontuar que “os tempos não são mais do chefe que comanda, mas daquele que seduz, persuade, exala charme, anima e sabe jogar com as aparências” (Enriquez, 2014b, p. 45). Pretende-se a mobilização integral do sujeito, a canalização do desejo para os interesses da organização, inclusive em termos de vínculo social, talvez não de coletivos de trabalho, mas de equipes multifuncionais, por exemplo. E o afeto, assim como a força do trabalho imaterial e cooperativa, formam, para Hardt e Negri (2001), elementos constituintes das novas configurações do trabalho, que governam o mundo contemporâneo. É o fomento das paixões, baseadas em ideias inadequadas, e que em um primeiro momento parecem aumentar a potência do indivíduo em agir, mas que o mantém em uma posição servil.

Assim, muito da eficácia dos modelos de gestão dependeria do investimento organizacional em doutrinação e sensibilização, de modo que os empregados estejam efetivamente engajados e integrados a ela. No discurso funcional do envolvimento, o desejo é mobilizado e a energia libidinal canalizada por meio de políticas e práticas de gestão de pessoas, que dissimulam a captura da subjetividade (Faria & Meneghetti, 2007).

E as práticas de captação de subjetividade (Alves, 2011) aprisionam o indivíduo, mantendo-o cativo das paixões, distanciando-o da liberdade e do desejo, mesmo que vulgarmente ele mantenha a sua existência. Domesticar afetos e orientar emoções se apresenta, assim, como uma boa estratégia para a gestão (De Gaulejac, 2007; Dias, Siqueira, & Medeiros, 2019; Jeantet, 2018; Pagès *et al.* 1987; Siqueira, Dias, & Medeiros, 2019). O discurso organizacional se direciona tanto nas promessas de suprir carências quanto o de se fomentar e estimular a afirmação de potência do empregado, gerando resultados em termos de criatividade e inovação.

Nesses jogos de desejo, de estímulos e desestímulos de afetos alguns deles se destacam mais, como analisaremos a seguir. Não obstante, antes de pormenorizar essa discussão, faz-se necessário relembrar que, para Espinosa, o afeto é compreendido como “as afecções do corpo, pelas quais sua potência de agir é aumentada ou diminuída” (Espinosa, 2009, p. 98).

O afeto da alegria, por exemplo, é um dos mais importantes, tendo a capacidade de fazer “uma passagem do homem de uma perfeição menor para uma maior” (Espinosa, 2009, p. 141), o que contribui para o aumento da potência de agir do corpo. Assim, a alegria enquanto afeto merece ser problematizada no contexto de trabalho, especialmente quando incluímos a discussão do desejo. Ela é estimulada, mas sempre colocada em um contexto dos paradigmas que fundamentam a gestão, como o utilitarismo, o funcionalismo e o produtivismo, como se observa nos trabalhos de Walsh, Boehm e Lyubomirsky (2018), Sender e Fleck (2017) e Layous (2019), distanciando-se da alegria enquanto “sensação de uma leveza de ser”, ou de uma alegria que “associa voluntariamente os outros em um movimento de generosidade”, como nos colocaria Barus-Michel (2009, p. 21). Algo leve, sem intencionalidades e quase natural.

Em âmbito da alegria, nas organizações há um distanciamento dessa perspectiva e se busca freneticamente o entusiasmo, aquela demonstração do excesso que o desejo é capaz de produzir no indivíduo (Dumoulié, 2005), essa é a própria característica do gozo (Barus-Michel, 2009). O gozo que transcende o dualismo do prazer como oposto do sofrimento, que singulariza a busca do homem à sua própria vantagem, suas satisfações do amor-próprio e do amor de si mesmo (Miller, 2005).

Aliás, é esse desejo de gozar continuamente, sem fim, com perspectiva de imortalidade, que caracteriza os tempos hipermodernos. Como afirma Lasch (1983, p. 25), “viver para o momento é a paixão predominante – viver para si, não para os que virão a seguir, ou para a posteridade”. É a busca em se aproveitar a vida incessantemente, freneticamente, sendo também devidamente instrumentalizado pelas empresas. “A busca pela felicidade se tornou um imperativo social” (Albuquerque & Fonte, 2018, p. 131). Como declara Binkley (2010, p. 90), “a tarefa de tornar-se feliz . . . induz o indivíduo a integrar as prioridades da ordem socioeconômica dominante na prática de sua própria subjetividade”.

A empresa espera de seu empregado, antes de tudo, uma adesão entusiasmada. Aqui estamos falando de relações socioprofissionais, de criatividade e inovação, de ser sujeito. Entretanto, o que é valioso e significativo para o processo de subjetivação e de se dar sentido à vida, tanto em nível pessoal quanto profissional, se mostra como objetivado e instrumentalizado. Consoante a esse processo de instrumentalização do desejo, os estudos de Albuquerque e Fonte (2018); Dias, Siqueira e Medeiros (2019); De Gaulejac (2007); Jeantet (2018) e Park, Lim e Oh (2018) discutem o modo como as organizações instrumentalizam as emoções em favor do desempenho e da excelência organizacional. Tanto numa perspectiva da falta, quanto de afirmação da potência, o desejo se insere nesse processo.

A lógica do consumismo, a excelência e o produtivismo comandam o imperativo categórico do gozo, “vive-se para o gozo, para apoderar-se dele, organizá-lo e prorrogá-lo” (Mendes, 2018, p. 56). O sujeito é convocado “com seus recursos, suas capacidades, mas também suas motivações, desejos conscientes e inconscientes, fantasmas subjacentes a seu engajamento no trabalho” (Lhuillier, 2013, p. 484). E a adesão, mesmo que esteja tão próxima da precarização subjetiva que Linhart (2014) nos fala, além de possibilitar o entusiasmo, seria fundamento da autorrealização, de vencer à morte.

Ao lado do afeto da alegria, identificamos um segundo afeto: a tristeza. Ela também se destaca enquanto um dos principais afetos para Espinosa e que também é objeto de aversão pelas organizações, considerando-a como sendo um afeto que comprometeria a potência de agir do empregado. O problema é que a mesma empresa que exige do empregado um contínuo sorriso no rosto, se omite quanto a seu papel e sua responsabilidade como agentes causais dessa melancolia. A mesma empresa que exige a potência de agir e o entusiasmo com o trabalho, leva o indivíduo ao esgotamento mental, à desmotivação ao trabalho, à falta de sentido da realização das suas atividades e ao adoecimento físico e mental (Dias, Siqueira, & Morais, 2019).

A tristeza seria a diminuição dessa potência. Em estudo deleuzo-spinoziano que buscou, entre outros objetivos, conceituar como os afetos são organizados para servir aos interesses e agendas gerenciais, como a inovação tecnológica. Sage, Vitry e Daint (2020) explicam que quando nos afastamos de uma ideia ou algo que nos parece agradável e nos aproximamos daquilo que é

desagradável, diminui-se o nosso poder de agir. E, “sendo dominado por afetos contrários à sua própria natureza, a tristeza será o resultado: à medida que as forças ativas são separadas do que podem fazer e a capacidade criativa dos corpos diminui” (Hjorth & Holt, 2015, p. 91). Há toda uma dinâmica que nos induz a comportamentos específicos, e o que foge a essa homogeneização é visto como algo danoso, o indivíduo se sentirá entristecido por não estar trabalhando de acordo com o que lhe foi ensinado ou como ele foi socializado. Aliás, o próprio modelo gerencial se sustenta por sistemas de recompensas e punições a fim de gerar as ações desejadas, um caminho totalmente antagônico ao da virtude das ações e seu caráter ativo do espinosismo.

Um terceiro afeto, a cólera, por exemplo, é um dos afetos negados em nível organizacional, mas que tem o seu papel para o empregado. Ao se ver submetido a um trabalho precário, a situações de violência moral ou a vivências similares, tal afeto pode levar à revolta, ao questionamento e à definição de estratégias de ação que o levem a sair dessas vivências (De Gaulejac, 2011), “estratégias defensivas destinadas a combater a dor psíquica provocada pelo trabalho em clima de ameaça” (Dejours, 2018, p. 5).

Assim como a cólera, a solidão também é uma vivência que merece ser lembrada, pois é uma realidade para muitos indivíduos no ambiente de trabalho, especialmente em função do enfraquecimento dos coletivos de trabalho – desestimulados pelas empresas, como observado por Linhart (2021). Analisada dialeticamente, a solidão se apresenta como patologia nas organizações, gerando adoecimento mental. E ao mesmo tempo se incentiva um senso de equipe pouco atrelado ao espírito do coletivo de trabalho, mas sim à cultura organizacional, à missão da empresa. Bove (2010, p. 50) nos diria que “o homem moderno trabalha pela solidão, como fosse por sua salvação”.

Tem-se a busca de um grupo mais do que coeso, na verdade, indiferenciado. Dessa forma, ele não está isolado, mas solitário. Entretanto, a solidão, ao invés de ser percebida como fruto da exclusão e de impotência, se articula proeminentemente com o desejo, com o florescimento da potência de agir. Assim, o “silêncio interno que aterroriza, em termos de subjetividade, de identificação, de desejos e de objetos idealizados” (Siqueira, Dias & Medeiros, 2019) tem uma perspectiva libertária. Reconhecer a potência emancipatória da solidão tende a aproximar o indivíduo da possibilidade de fazer e refazer-se a si mesmo, de se expandir, de viver, de ampliar as suas potencialidades de fazer história (Touraine & Khosrokhavar, 2004).

Conclusões

Sem uma pretensão conclusiva, mas com um convite a novas reflexões que tangenciam a dinâmica do desejo e as armadilhas da gestão contemporânea, as considerações finais deste estudo enfatizam que a crítica das organizações e do *management* contribuem mais significativamente para o avanço do campo dos estudos organizacionais à medida em que considera os desejos e afetos como base de análise da dinâmica da gestão. O desenvolvimento da reflexibilidade crítica do mundo corporativo e da relação que mantemos com ele auxilia na compreensão tanto do que desejamos quanto daquilo que pode contribuir para o entendimento de suas origens.

De certa forma, o fio condutor que nos guiou ao longo deste ensaio teórico foi o da liberdade, uma das principais riquezas ao olhar de Espinosa, e que depende tanto de uma compreensão política quanto do trabalho de análise dos afetos e desejos, de modo que possamos ampliar a nossa

potência de agir e persistir na existência. O problema é que invés de ser a causa adequada que seria “encontrar na força interna do corpo e da mente a causa plena do nosso desejo” (Chauí, 2011, p. 62), buscamos no externo a condução das nossas decisões e ações. Nesse sentido, ao analisar o desejo e o desencantamento moderno, Chauí discute a existência de certa tensão, em termos da ambiguidade da própria natureza de passividade que o desejo pode assumir, condicionando-se irrestritamente ao externo.

E a empresa estimula o que tanto nos leva à servidão, mantendo afetos e desejos gerenciados e desestimulando indiretamente o desenvolvimento da razão, que, em uma perspectiva espinosana, deve ser compreendida como um afeto. E tanto no social quanto no organizacional, o culto da urgência influencia negativamente a busca da liberdade. Nega-se um tempo para a reflexão, para pensar sobre si, sobre seus afetos, que são preponderantemente afetos das paixões, e na relação com o outro.

Em termos dos estudos organizacionais, nosso estudo contribui para aguçar as reflexões críticas que perfazem o campo a partir da articulação das dimensões ontológica e socioeconômica dos processos de mobilização da subjetividade e do desejo e do gerenciamento dos afetos nas organizações contemporâneas. Espinosa ainda tem sido pouco trabalhado no campo, especialmente quando comparamos com Deleuze e Nietzsche. Dessa forma, cabe resgatá-lo não no sentido de uma leitura gerencialista de busca de aumento da potência de agir do indivíduo em um contexto produtivo neoliberal, mas sim em uma compreensão emancipatória, valor estruturante dos estudos organizacionais críticos.

No que tange a pesquisas futuras, cremos que ampliar as discussões acerca da liberdade em âmbito espinosano, considerando os espaços organizacionais, permita a “liberação de novas possibilidades de vida” (Maeso & França, 2018, p. 132). Também apostamos em reflexões próximas àquela que Preciado realiza quanto à análise dos desejos e das paixões, se inspirando em Espinosa, “em pensar como os próprios sentimentos são atravessados por aquilo que não é dele (do indivíduo)” (Munchow, 2021, p. 140) e da expropriação da potência de gozar.

A teoria de afetos espinosana pode nos ajudar também a melhor analisar a convivência humana nos espaços de trabalho. Nós afetamos e somos afetados por outros corpos, evidenciando-se obviamente a importância das relações aí estabelecidas. O que, entretanto, parece simples é na verdade altamente complexo, como nos traz Jesus (2021) em estudo que busca compreender como a mente trabalha com essa complexidade, das afecções que são produzidas de outros corpos sobre um especificamente, deixando suas marcas e influenciando em nossa potência de agir, levando a afetos de alegria, tristeza, melancolia e/ou solidão, por exemplo.

Acreditamos ainda que o pensar do desejo não deveria ser vivenciado, voltando-se unicamente para nós mesmos, mas tendo também uma atenção especial ao desejo do outro, respeitando-o de modo a não se esperar que ele viva de acordo com os nossos próprios desejos, como tão presente no espaço organizacional.

A construção do sujeito, que passa obviamente pela intersubjetividade e se articula a premissas emancipatórias, se vincula a um gosto de alteridade e de liberdade pelo fortalecimento do coletivo de trabalho em nível organizacional e sempre em uma certa expectativa ativa do reordenamento das relações sociais.

Referências

- Albuquerque, M. C., & Fonte, E. M. (2018). A instrumentalização das emoções na busca da felicidade: um estudo exploratório sobre o "coaching da vida". *Praça: Revista Discente da Pós-Graduação em Sociologia da UFPE*, 2(2), 126–149. Recuperado de <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/51745/31747>
- Alves, G. A. P. (2008). A subjetividade às avessas: toyotismo e "captura" da subjetividade do trabalho pelo capital. *Cadernos de psicologia social do trabalho*, 11(2), 223-239. Recuperado de <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25782/27515>
- Alves, G. A. P. (2011). *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo, SP: Boitempo.
- Alvesson, M., & Deetz, S. (1999). Teoria crítica e abordagens pós-modernas para estudos organizacionais. In S. R. Clegg, C. Hardy, & Nord, W. R (Orgs.), *Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais* (Vol. 1, pp. 227–266). São Paulo, SP: Atlas.
- Bartuschat, W. (2010). *Espinosa* (2a ed.). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Barus-Michel, J. (2009). *Désir, passion, érotisme: l'expérience de la jouissance*. Paris: Érès.
- Bianchi, B. (2014). As astúcias da cumplicidade: sobre a suposta influência de Spinoza sobre Marx. *Cadernos Espinosanos*, 1(30), 75–93. doi: 10.11606/issn.2447-9012.espinosa.2014.83776
- Binkley, S. (2010). A felicidade e o programa de governamentalidade neoliberal. In J. Freire Filho (Org.). *Ser feliz hoje: reflexões sobre o imperativo da felicidade* (pp. 83-104). Rio de Janeiro, RJ: FGV.
- Bove, L. (2010). *Espinosa e a psicologia social: ensaios de ontologia política e antropogênese*. Belo Horizonte, MG: Autêntica.
- Brunel, V. (2008). *Les managers de l'âme: le développement personnel en entreprise, nouvelle pratique de pouvoir?* Paris: La Découverte.
- Burrell, G. (2013). Prazer, sensualidade e diversão nas organizações. In E. Davel & S. C. Vergara (Orgs.), *Gestão com pessoas e subjetividade* (6a ed., pp. 18–33). São Paulo, SP: Atlas.
- Chauí, M. (2011). *Desejo, paixão e ação na ética de Spinoza*. São Paulo, SP: Cia das Letras.
- 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. doi:10.11606/issn.1981-0490.v24i2p249-263
- De Gainza, M. (2014). Leituras cruzadas: Espinosa e Marx. *Cadernos Espinosanos*, 1(30), 11–23. doi: 10.11606/issn.2447-9012.espinosa.2014.83772
- De Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida, SP: Ideias e letras.
- De Gaulejac, V. (2011). *Travail, les raisons de la colère*. Paris, Le Seuil: Économie humaine.
- Dejours, C. (2018). Madness and work: from aetiological analysis to theoretical contradictions (a

- case of status asthmaticus). In C. Dejours (Org.), *Psychopathology of Work: clinical observations* (2ªed., pp. 1-19). London: Routledge. doi: 10.4324/9780429479182
- 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. doi: 10.5020/23590777.rs.v19i2.e9200.
- 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. doi: 10.11606/issn.1981-0490.v22i2p185-198.
- Dowling, E. (2007). Producing the dining experience: measure, subjectivity and the affective worker. *Ephemera: theory and politics in organization*. 7(1), 117–132. doi: 10.1177/1473095207073715.
- Dumoulié, C. (2005). *O desejo*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Enriquez, E. (1995). Vida psíquica e organização. *Organizações & Sociedade*, 3(4), 75-93. Recuperado de <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10274>
- Enriquez, E. (2002). Vida psíquica e organização. In F. C. P. Motta, M. E. Freitas (Org.). *Vida psíquica e organização* (2a ed.). Rio de Janeiro, RJ: Editora FGV.
- Enriquez, E. (2014a). Estruturas de organização e controle social. In E. Enriquez (Org.), *Jogos de poder na empresa: sobre os processos de poder e estrutura organizacional* (pp. 13-35). São Paulo, SP: Zagodoni.
- Enriquez, E. (2014b) O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. In E. Enriquez (Org.), *Jogos de poder na empresa: sobre os processos de poder e estrutura organizacional* (pp. 37–51). São Paulo, SP: Zagodoni.
- Enriquez, E. (2014c). Imaginário social, recálque e repressão nas organizações. In E. Enriquez (Org.), *Jogos de poder na empresa: sobre os processos de poder e estrutura organizacional*. (pp. 53-79). São Paulo, SP: Zagodoni.
- Faria, J. H. D. (2019). A realidade e seu conceito: comentários sobre a crítica ao “sequestro da subjetividade”. *READ: Revista Eletrônica de Administração*, 25(1), 269-282. doi: 10.1590/1413-2311.239.90276.
- 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*. São Paulo, SP: Atlas.
- Freitas, M. E. de (2000). Contexto social e imaginário organizacional moderno. *Revista de Administração de Empresas*, 40(2), 6–15. doi: 10.1590/S0034-75902000000200002
- Hardt M. (2007). Foreword: What affects are good for. In Clough P. T., Halley J. (Eds.), *The affective turn: Theorizing the social* (pp. ix–xiii). Durham: Duke University Press.
- Hardt, M., & Negri, A. (2001). *Império*. São Paulo, SP: Record.
- Heloani, R. (2003). *Gestão e organização no capitalismo globalizado: História da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo, SP: Atlas.
- Hjorth, D., & Holt, R. (2015). Baruch Spinoza. In J. Helin, T. Hernes, D. Hjorth, & R. Holt (Orgs.), *The*

Oxford handbook of process philosophy e organization studies (pp. 78-93) Oxford: Oxford Press.

Jeantet, A. (2018). *Les Émotions au travail*. Paris: Éditions CNRS.

Jesus, P. (2021). Semelhança, imitação afetiva e vida comum. *Cadernos Espinosanos*, 1(44), 133–152. doi: 10.11606/issn.2447-9012.espinosa.2021.182634

Lasch, C. (1983). *A cultura do narcisismo: a vida americana numa era de esperanças em declínio*. Rio de Janeiro, RJ: Imago.

Layous, K. (2019). Promoting happiness in the workplace. In R. J. Burke & A. Richardsen (Orgs.), *Creating psychologically healthy workplaces* (pp. 191-195). Northampton: Edward Elgar Publishing.

Le Breton, D. (2015). *Desaparecer de si: uma tentação contemporânea*. Petrópolis, RJ: Vozes.

Lhuillier, D. (2013). Trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 25(3), 483–492. doi: 10.1590/S0102-71822013000300002.

Linhart, D. (2014). Modernização e precarização da vida no trabalho. In R. Antunes (Org.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. (pp. 45-54). São Paulo, SP: Boitempo.

Linhart, D. (2021). *L'insoutenable subordination des salariés*. Paris: Editions Érès.

Lordon, F. (2010). *Capitalisme, désir et servitude: Marx e Spinoza*. Paris: La Fabrique editions.

Lordon, F. (2015). *A sociedade dos afetos: por um estruturalismo das paixões*. Campinas, SP: Papirus.

Louis, D., & Fatien Diochon, P. (2018). The coaching space: A production of power relationships in organizational settings. *Organization*, 25(6), 710–731. doi: 10.1177/13505084187796.

Maeso, B., & França, M. (2018). Alguns elementos de Espinosa nas filosofias de Marx e Deleuze. *Cadernos Espinosanos*, (39), 125-139. doi: 10.11606/issn.2447-9012.espinosa.2018.148730

Mann, S. (1997). Emotional labour in organizations. *Leadership and Organization. Development Journal*, 18(1), 4-12. doi: 10.1108/01437739710156231

Mendes, A. M. (2018). *Desejar, Falar, Trabalhar*. Porto Alegre, RS: Editora Fi.

Miller, J. A. (2005). *Silet: os paradoxos da pulsão, de Freud a Lacan*. Rio de Janeiro, RJ: Zahar.

Munchow, C. (2021). Espinosa de Preciado: potência de agir como potentia gaudendi. *Cadernos Espinosanos*, (39), 135-160. doi: 10.11606/issn.2447-9012.espinosa.2021.182683

Negri, A. (1993). *A Anomalia Selvagem: poder e potência em Spinoza*. Rio de Janeiro, RJ: Editora 34.

O'Shea, A. (2002). Desiring Desire: How Desire makes us Human, all too Human. *Sociology*, 36(4), 925-940. doi: 10.1177/003803850203600407.

Pagès, M., Bonetti, M., De Gaulejac, V., & Descendre, D. (1987). *O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos*. São Paulo, SP: Atlas.

Park, G., Lim, B. C., & Oh, H. S. (2018). Why boredom might not be a bad thing after all. *Academy*

- of Management Discoveries*, 5(1), 78–92. doi: 10.5465/amd.2017.0033.
- Paula, M. (2014). Espinosa e Marx: a potência do pensamento e a inteligibilidade do real. *Cadernos Espinosanos*, 1(30), 67–74. doi: 10.11606/issn.2447-9012.espinosa.2014.83775.
- Pereira, R. R. (2008). O Conatus de Spinoza: auto-conservação ou liberdade?. *Cadernos espinosanos*, 1(19), 73-90. doi: 10.11606/issn.2447-9012.espinosa.2008.89343.
- Reale, G., & Antiseri, D. (2003). *História da Filosofia: de Spinoza a Kant*. São Paulo, SP: Paulus.
- Sage, D., Vitry, C., & Dainty, A. (2020). Exploring the Organizational Proliferation of New Technologies: an Affective Actor-Network Theory. *Organization Studies*, 41(3), 345–363. doi: 10.1177/0170840618815524.
- Salles, W., Vieira, F. O., Souza, M. S., & Barros, S. R. S. (2019). “O canto do coaching”: uma análise crítica sobre os aspectos discursivos do triunfo ágil difundido no Brasil. *Gestão e Sociedade*, 13(36), 3231-3260. doi: 10.21171/ges.v13i36.2972
- Sarsur, A. M., & Parente, C. (2019). The coaching process seen from the daily (and controversial) perspective of experts and coaches. *Revista de Gestão*, 26(2), 126–142. doi: 10.1108/REGE-07-2018-0082.
- Sender, G., & Fleck, D. (2017). As organizações e a felicidade no trabalho: uma perspectiva integrada. *Revista de Administração Contemporânea*, 21(6), 764–787. doi: 10.1590/1982-7849rac2017160284.
- 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). doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190058.
- Spinoza, B. (2009). *Ética*. Belo Horizonte, MG: Autêntica.
- Touraine, A., & Khosrokhavar, F. (2004). *A busca de si: diálogos sobre o sujeito*. Rio de Janeiro, RJ: Difel.
- Tragtenberg, M. (2005). *Administração, poder e ideologia* (3a ed.). São Paulo, SP: UNESP.
- Tragtenberg, M. (2006). *Burocracia e ideologia* (2a ed.). São Paulo, SP: UNESP.
- 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. doi: 10.1177/1069072717751441.
- Wissinger, E. (2007). Modelling a way of life: imaterial and affective labour in the fashion modelling industry. *Ephemera*, 7(1), 250-269. doi: 10.1080/0966369X.2016.1275109.

Financiamento

Os autores não receberam apoio financeiro para a pesquisa, autoria ou publicação deste artigo.

Autoria

Marcus Vinicius Soares Siqueira

Doutor em Administração de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas (FGV-EAESP), com pós-doutorado em Sociologia Clínica pela Université Paris VII. Professor Titular da Universidade de Brasília (UnB).

E-mail: marcusvs@unb.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4787-7016>

Cledinaldo Aparecido Dias

Doutor em Administração pela Universidade de Brasília (UnB). Professor Associado da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e da Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes).

E-mail: cledinaldo.dias@unimontes.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7707-9664>

Conflito de interesses

Os autores informam que não há conflito de interesses.

Linguagem inclusiva

Os autores usam linguagem inclusiva que reconhece a diversidade, demonstra respeito por todas as pessoas, é sensível a diferenças e promove oportunidades iguais.

Contribuição dos autores

Primeiro autor: concepção (líder), curadoria de dados (igual), análise formal (líder), investigação (líder), metodologia (igual), recursos (igual), supervisão (líder), validação (líder), visualização (igual), redação – rascunho original (líder), redação – revisão e edição (igual).

Segundo autor: concepção (apoio), curadoria de dados (igual), análise formal (apoio), investigação (líder), metodologia (igual), recursos (igual), validação (apoio), visualização (igual), redação – rascunho original (apoio), redação – revisão e edição (igual).

Verificação de plágio

A O&S submete todos os documentos aprovados para a publicação à verificação de plágio, mediante o uso de ferramenta específica.

Disponibilidade de dados

A O&S incentiva o compartilhamento de dados. Entretanto, por respeito a ditames éticos, não requer a divulgação de qualquer meio de identificação dos participantes de pesquisa, preservando plenamente sua privacidade. A prática do open data busca assegurar a transparência dos resultados da pesquisa, sem que seja revelada a identidade dos participantes da pesquisa.

A O&S é signatária do DORA (The Declaration on Research Assessment) e do COPE (Committee on Publication Ethics).



Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional