

“EU TE QUERO SÓ PRA MIM” – O PROCESSO DE SENSEBREAKING E A RUPTURA REFLEXIVA DA IDENTIDADE COMO UM MOMENTUM PARA O SEQUESTRO DA SUBJETIVIDADE

Eduardo Guedes Villar¹

Carolina de Souza Walger²

Natália Rese³

INTRODUÇÃO

O processo de construção de identidade individual de carreira (Wash & Gordon, 2007), identificação organizacional (Pratt, 2000) e identidade ocupacional (Van Maanen, 2010) são amplamente discutidos na literatura que envolve identidade em organizações. Nessa literatura, as identidades são entendidas como dinâmicas, múltiplas e multifacetadas, e são direcionadas por mudanças no conhecimento e no entendimento do indivíduo sobre si e seu papel no mundo que integra (Dutton, Roberts & Bednar, 2010). Contudo, por ser um processo de construção social por definição, as

¹ Doutor em Administração pela Universidade Federal do Paraná. Pesquisador em estágio pós-doutoral na Universidade Federal do Paraná. <http://lattes.cnpq.br/5291486477719808>. <https://orcid.org/0000-0001-5005-4099>. eduardogvillar@gmail.com. Endereço para correspondência: Universidade Federal do Paraná. Av. Prefeito Lothário Meissner, 632, 3º Andar, Jardim Botânico, Curitiba, PR, Brasil. CEP: 80210-170. Telefone: (55 41) 3360-4365.

² Doutora em Administração pela Universidade Federal do Paraná. Professora da Universidade Positivo. <http://lattes.cnpq.br/0160119505886123>. <https://orcid.org/0000-0002-7566-4990>. carol@walger.com.br.

³ Doutora em Administração pela Universidade Federal do Paraná. Professora Adjunta da Universidade Federal do Paraná. <http://lattes.cnpq.br/2021488454855419>. <https://orcid.org/0000-0003-2043-3092>. resenati@gmail.com.

organizações também participam na construção/reconstrução da identidade, muitas vezes tendo um papel ativo na definição dos sentidos e condições que balizam o processo de identificação.

Van Maanen (1978) denomina de 'táticas para a socialização organizacional' os meios pelos quais as experiências dos indivíduos, em momentos de transição de um papel para outro, são estruturadas por outros membros da organização, que não o próprio indivíduo. Van Maanen e Schein (1979) sugerem que estas táticas podem ser selecionadas de maneira consciente (intencional) e também de maneira não-consciente (não intencional) pelos gestores que compõem a administração da organização. No caso de táticas de socialização conscientes, os novatos normalmente atendem a sessões de treinamento ou programa de orientação para assumir os deveres de seu papel na organização. As socializações não-conscientes se dão por práticas informais como piadas, pegadinhas, histórias que são utilizadas no processo de socialização dos novatos para que eles possam aprender a desempenhar seu novo papel (Van Maanen & Schein, 1979).

Allen e Meyer (1990) sustentam que as organizações podem adaptar suas práticas de socialização para promover em seus membros um compromisso organizacional desejado, o que os autores denominam de "perfil de orientação de papel" (p. 857). Dito de outra forma, o perfil de orientação de papel se dá por meio de práticas previamente planejadas de socialização, como treinamentos de integração, programas de apadrinhamento e distribuição de Código de Conduta. Tais práticas são estabelecidas pelos gestores para promover o engajamento dos membros, por vezes atuando na própria (trans)formação de sua identidade.

Neste estudo estamos interessados em explorar como as organizações atuam para "quebrar" identidades aparentemente estáveis, e direcioná-las de acordo com suas necessidades e interesses. Para isso, resgatamos o processo de mortificação do "eu" em

instituições totais (Goffman, 1961) e o processo de *sensebreaking* em organizações de marketing multinível (MMN) (Pratt, 2000) para teorizar esse “rearranjo identitário” como um momentum para o sequestro da subjetividade. O objetivo deste ensaio teórico consiste em detalhar como as organizações atuam para criar um vazio de sentido no neófito, de maneira a poderem suplantar uma nova perspectiva identitária.

Entende-se que os processos de *sensebreaking* colocam em cheque os sentidos estruturantes da identidade do indivíduo, e desencadeiam um movimento reflexivo desses indivíduos a respeito de sua própria identidade. Compreendemos esse movimento como uma “ruptura reflexiva de identidade”, a qual constitui-se como um momentum para o sequestro da subjetividade, definido por Faria (2017) como “a tentativa de privação da liberdade de crença, de análise crítica, de concepção autônoma do sujeito através da inculcação, da fixação e da permanente gravação de um sistema de valores, de uma ideologia materialmente ancorada que atinge o domínio das atividades psíquicas, emocionais, afetivas e sociais” (p. 70). Nesse sentido, espera-se, por meio desse ensaio teórico, aprofundar teoricamente os mecanismos que compõem o *sensebreaking* e o processo de “ruptura reflexiva da identidade” como um gatilho para a efetividade das práticas de controle da subjetividade, como explorado por Faria e Meneghetti (2007).

Como contribuições, esperamos que esta abordagem possa gerar reflexões para a atuação das organizações e a construção da identidade no ambiente de trabalho. Apesar de detalharmos casos potencialmente extremos de instituições totais e organização de MMN, em que as práticas adotadas para a aniquilação do “eu” (em Goffman, 1961) e para o *sensebreaking* de identidade (em Pratt, 2000) são evidentes, acreditamos que os estudos desses casos permitem que se reflita sobre as práticas realizadas em organizações (em seu sentido *lato*), as quais muitas vezes estão aninhadas à práticas de fachada e normalização de sentido.

REVISÃO DE LITERATURA

Nesta seção iremos partir do conceito de sequestro da subjetividade, com a finalidade de explicar os processos de controle da subjetividade que são exercidos pelas organizações de trabalho. Em seguida vamos explorar a literatura de *sensemaking*, a qual possibilitou a Pratt (2000) cunhar o termo *sensebreaking*. Por fim, apresentaremos dois casos ilustrativos de quebra e aniquilação de sentidos identitários em organizações para ilustrar o processo de ruptura reflexiva da identidade dos indivíduos.

Sequestro da subjetividade

O conceito de sequestro da subjetividade foi desenvolvido por Faria (2004) e empregado em estudo publicado por Faria e Meneghetti (2007). Para os autores, o fenômeno consiste no fato da organização apropriar-se - de forma explícita, intencional e planejada - "da concepção de realidade que integra o domínio das atividades psíquicas, emocionais e afetivas dos sujeitos individuais ou coletivos" (Faria & Meneghetti, 2007, p. 50).

Para Faria (2019, p. 273), os processos de controle da organização sobre o indivíduo "foram sendo modificados conforme o desenvolvimento das forças produtivas" e ultrapassaram os elementos objetivos como da produtividade do trabalhador, do processo de produção e do processo de trabalho. Para garantir a acumulação, o controle da organização passou a se preocupar com todo o processo contido no tempo total de trabalho, incluindo elementos subjetivos, como a vida plena do trabalhador, seu tempo livre e seu espaço particular, de forma a "tornar-se a única referência existencial, detendo o monopólio de sua sedução" (Faria, 2017, p. 70). Portanto, o sequestro da subjetividade é a forma mais desenvolvida do controle da subjetividade, que avança dos processos de execução e instrumentos de controle, para

tecnologias cada vez mais sofisticadas de gestão (Faria, 2019), atendendo a uma necessidade típica do sociometabolismo do capital (Ferraz, 2019).

Faria e Meneghetti (2007) verificaram que o processo de controle das organizações abrange aspectos subjetivos, os quais podem estender-se para fora do processo de trabalho, visando promover identificação emocional e relações afetivas entre o trabalhador e a organização. Com esse objetivo, as organizações passaram a desenvolver programas de gestão de pessoas, programas de acompanhamento da vida privada de seus trabalhadores, criação física de uma comunidade de trabalhadores, constituição de equipes de trabalhos colaborativas e “Programas de Sedução” com a finalidade de docilizar os corpos e mentes dos trabalhadores. Assim, o local de trabalho passou a ser um local de convivência social, de atividades de lazer, de ecumenismo e de vida familiar (Faria, 2017). Na busca por ser aceito socialmente, o trabalhador passa, então, a assumir padrões de conduta e regras estabelecidas pela organização, abrindo mão de sua autonomia em prol do coletivo e doando sua subjetividade para o controle da organização (Faria, 2017), ou para grupos particulares de Capitalistas, como afirma Ferraz (2019). Assim, o sequestro da subjetividade “priva os sujeitos de sua liberdade de se apropriar da realidade e de elaborar, organizar e sistematizar seu próprio saber, ficando à mercê dos saberes e valores produzidos e alimentados pela organização sequestradora” (Faria & Meneghetti, 2007, p. 50-51).

Para Faria (2017) o sequestro da subjetividade não se constitui como ato de alienação do trabalhador, pois trata-se de um ataque planejado e deliberado da organização para dominar as atividades psíquicas, emocionais, afetivas e sociais do indivíduo. O sequestro da subjetividade configura-se, portanto, como uma estratégia para “apropriação da consciência crítica do trabalhador, apropriação esta que não se reduz apenas ao tempo total disponível de trabalho, que não está contida apenas no espaço físico do trabalho, mas que invade a vida mesma do trabalhador em seu tempo livre e em seu espaço particular” (Faria, 2017, p. 70). Nesse processo busca-se a privação de

liberdade de crença, de análise crítica, de concepção autônoma do sujeito. O que é sequestrado “não é a crença do sujeito em si, mas a própria dimensão formal-simbólica da crença” (Faria, 2017, p. 73). Sequestra-se o ponto de vista simbólico a partir do qual se torna disponível ao sujeito crer em um dado conteúdo de interesse da organização.

Faria (2017, 2019) e Faria e Meneghetti (2007) argumentam que não é toda a subjetividade do trabalhador que interessa à organização, mas apenas aquela que pode favorecer a produtividade no trabalho e a taxa de acumulação. Isto é, não interessa à organização a comida predileta ou o time de futebol do trabalhador, mas apenas aqueles elementos da subjetividade que permitem a relação afetiva com o trabalho, geram aumento de produtividade e atendem à necessidade de intensificação do trabalho.

Dessa forma, os autores apresentam cinco elementos da subjetividade que são alvo do sequestro pelas organizações, (i) identificação – condição de ajustamento ao imaginário instituído pela organização produtiva com a finalidade de fazer com que o trabalhador o considere como parte de si, ainda que possa criticá-lo; (ii) essencialidade valorizada – desenvolvimento de um sentimento a ser alimentado pelo trabalhador, pela indispensabilidade por motivo de merecimento, de crença no reconhecimento, pela organização produtiva, de seus méritos; (iii) colaboração solidária – investimento, pelo Capital, no desenvolvimento de atitudes voltadas a contribuição, pelo trabalhador, para com os projetos organizacionais, através da adesão, do vínculo, do apoio e do envolvimento com os grupos de trabalho; (iv) eficácia produtiva – projeto de criação de um tipo de crença, pelo trabalhador, na importância da colaboração efetiva para com a obtenção de melhores resultados do que aqueles previamente pretendidos; (v) envolvimento total – programas de instauração de sentimento de entrega, pelo trabalhador, à sedução e ao encantamento proporcionado por valores oferecidos pela organização e que atuam como aliciantes de comprometimento.

Partindo do conceito de sequestro da subjetividade, argumentamos que o processo de *sensebreaking* pode explicar como se dá a ruptura reflexiva de identidade que leva o sujeito a abdicar da sua identidade para assumir uma identidade compatível com a organização na qual está inserido. Nesse sentido do argumento, entendemos que o *sensebreaking* é um mecanismo deliberado adotado pela organização para desencadear um momentum em que os cinco elementos do sequestro da subjetividade (em Faria & Meneghetti, 2007) possam ser operados estrategicamente. Se o *sensebreaking* constitui-se nesse mecanismo para a criação de tal momentum, a ruptura reflexiva da identidade procura explicar a dinâmica de operação desse mecanismo no nível da identidade do sujeito. Para sustentar tal argumento, exploramos os conceitos de *sensemaking* e *sensebreaking* a seguir.

Sensemaking

A perspectiva da construção de sentido (*sensemaking*) na literatura organizacional origina-se no início do século XX, com objetivo de compreender como os significados são construídos e transmitidos no cotidiano organizacional a partir da interação e interpretação dos atores sociais para explicar a realidade (Maitlis & Christianson, 2014). Contudo, segundo Maitlis e Christianson (2014), tal abordagem ganha força apenas no final da década de 60 com a publicação do livro ‘Psicologia Social da Organização’ de Weick (1969). Para Weick, organizações são sistemas de interpretação e construção, isto é, sistemas sociais abertos que processam informações do ambiente e criam a realidade em que atuam (Daft & Weick, 1984). Esse processo de criação de sentido é compartilhado entre as pessoas, as quais atribuem sentido às informações que recebem, traduzem eventos, desenvolvem modelos de entendimento, criam esquemas conceituais e compartilham entendimentos sobre as coisas que acontecem (Daft & Weick, 1984). Dessa forma, as organizações interpretam o que fazem, determinam o que aprendem, resolvem problemas e definem o que será feito (Daft & Weick, 1984). Cabe destacar que esse processo de construção de sentido não se resume a

interpretação da realidade, pois inclui também a construção e o arranjo dos fragmentos textuais que são interpretados, bem como a revisão dessas interpretações com base na ação e suas consequências. Nas palavras de Weick (1995, p. 8), "*sensemaking* é tanto autoria quanto interpretação, é tanto criação quanto descoberta".

Para Tsoukas e Chia (2002) uma das contribuições de Weick foi a alteração da visão de organizações para *organizing*. De acordo com os autores, esse entendimento considera a organização, ao mesmo tempo, uma estrutura determinada e um padrão emergente. Embora existam categorias cognitivas dadas na organização, elas são instáveis, não há controle sobre elas, visto que são construídas ao longo do processo. Para os autores, essa instabilidade pode ocorrer tanto por conta das interações da organização com o mundo exterior (o que propicia a alteração de significados organizacionais) quanto das capacidades intrínsecas dos seres humanos nas interações que estabelecem consigo e com os outros, alterando os padrões de significados (Tsoukas & Chia, 2002).

Para Weick, Sutcliffe e Obstfeld (2010), o *sensemaking* é visto como um significativo processo de *organizing*, visto que se desdobra em um fluxo em que as pessoas envolvidas no contexto social participam das circunstâncias em curso e, então, atribuem sentido ao que acontece. Portanto, o *sensemaking* faz parte do caminho para que um sistema seja socialmente construído e compreendido por meio de palavras, para então coordenar ações (Weick, Sutcliffe & Obstfeld., 2010). Nesse sentido, os autores sugerem que *organizing* e *sensemaking* constituem-se mutuamente.

De acordo com Cornelissen e Schildt (2015) o *sensemaking* tem sido a abordagem teórica dominante nos estudos organizacionais sobre construção de sentidos e significados. Entretanto, há que se fazer uma ressalva quanto ao posicionamento ontológico dessa abordagem. Maitlis e Christianson (2014) explicam a existência de dois caminhos ontológicos para a compreensão do *sensemaking*, um baseado na abordagem individual, fundamentado na literatura de cognição social e outro baseado

na abordagem do construcionismo social, com fundamento na literatura do interacionismo simbólico.

A abordagem individual do *sensemaking* preocupa-se com os quadros, esquemas interpretativos, mapas mentais e representações particulares para a interpretação do ambiente e respostas, as quais dão sentido às experiências do indivíduo, estando a cognição em primeiro plano. Em contraste, a abordagem construcionista, estuda o *sensemaking* a partir do discurso dos membros, da intersubjetividade por meio da qual os membros constroem sentidos e significados de forma compartilhada (Maitlis & Christianson, 2014). Coerente destacar que o segundo posicionamento, do construcionismo social, é que está alinhado ao argumento central deste ensaio, posto que a identidade é entendida como um processo social em contínua construção.

Compreende-se *sensemaking* como um processo social de construção e reconstrução coletiva de sentidos, que acontece por meio da interação entre indivíduos a partir da interpretação que têm do mundo (Balogun, Pye & Hodgkinson, 2008), o que permite aos membros do grupo compreender o mundo e agir coletivamente (Maitlis & Christianson, 2014). Como argumenta Weick (1995), a organização é uma rede de significados intersubjetivamente compartilhados que são sustentados por meio do desenvolvimento e do uso de uma linguagem comum na interação social cotidiana, portanto o *sensemaking* nunca é solitário.

Maitlis e Christianson (2014) esclarecem que existem mais de 15 definições para o que é *sensemaking* e se dedicam a uma conceituação integradora que leva em consideração quatro pontos chave: (i) *sensemaking* é entendido como processo dinâmico e transitório; (ii) eventos surpreendentes ou desconcertantes atuam como pistas que desempenham papel central na construção de sentidos ao levar os indivíduos para a busca de explicações; (iii) *sensemaking* é social, a construção de sentidos e significados está incorporada em um contexto sociomaterial e acontece de

forma intersubjetiva e compartilhada; (iv) *sensemaking* preocupa-se com a ação que as pessoas tomam para dar sentido a uma situação, portanto permite a ação. Dessa forma, esses autores entendem *sensemaking* como “um processo, desencadeado por expectativas violadas, que envolve prestar atenção e agrupar pistas do ambiente, criando intersubjetivamente significados por ciclos de interpretação e ação” (Maitlis & Christianson, 2014, p. 67).

Esse processo de construção de sentidos e significados acontece quando é necessário estruturar o desconhecido. Ou seja, quando as pessoas se encontram diante de um evento pouco aceitável ou pouco plausível, situações incertas e ambíguas, e buscam atribuir sentido e significado, de forma ativa, ao que está acontecendo (Weick, 1995), portanto, é necessário construir um novo sentido (Weick, Sutcliffe & Obstfeld, 2010). Esse processo se dá por meio de interpretações para que os membros da organização possam compreender e compartilhar entendimentos sobre determinada situação e buscar um caminho de ação (Weick, 1995). Dessa forma, esse processo acontece de forma recorrente ao longo do tempo, como um fluxo que “nunca começa e nunca termina” (Weick, 1995, p. 43), de forma sutil, rápida e social que acaba por determinar o comportamento humano (Weick, Sutcliffe & Obstfeld, 2010).

Uma ressalva importante, levantada por Weick (1995) e reforçada por Maitlis e Christianson (2014) é que *sensemaking* e interpretação, embora muitas vezes utilizados como sinônimos, na verdade não significam a mesma coisa. Para os autores, *sensemaking* está ligado à forma como as pessoas constroem o que interpretam, sendo a interpretação um componente do *sensemaking*. Dito de outra forma, quando já existe um quadro de referência os indivíduos interpretam as informações, mas quando não há nenhuma referência ou conexão óbvia, trata-se do *sensemaking*, que vai além da interpretação e envolve a criação ativa de sentidos e significados para a compreensão das situações (Maitlis & Christianson, 2014).

Embora tenha havido uma disseminação de trabalhos relacionados ao *sensemaking*, Maitlis e Christianson (2014) chamam a atenção para a importância de investigar outros elementos que permitem a compreensão desse processo que são o *sensegiving* e o *sensebreaking*. *Sensegiving* é o processo de tentar influenciar a construção de sentido e significado de outras pessoas a partir de uma redefinição de preferências da realidade organizacional, dessa forma considera dimensões da agência e da política (Maitlis & Christianson, 2014; Balogun, Pye & Hodgkinson, 2008). O *sensebreaking* é entendido como a quebra ou destruição de sentidos, fazendo com que as pessoas possam voltar a considerar antigos sentidos (Maitlis & Christianson, 2014). Para Ashforth, Harrison, & Corley (2008) a tentativa do *sensebreaking* é criar um vazio de sentido em seu destinatário.

Sensebreaking pode motivar as pessoas a reconsiderar o sentido que já assumiram, questionar seus pressupostos subjacentes e reexaminar seu curso de ação (Lawrence & Maitlis, 2005). Muitas vezes, é um processo que antecede o *sensegiving*, no qual líderes ou organizações preenchem o vazio de sentido criado por meio do *sensebreaking* com um novo significado (Pratt, 2000). O vazio criado pelo *sensebreaking* aumenta a receptividade ao *sensegiving* da gerência ou da organização, que então serve como uma resposta para a quebra de sentido. Essas respostas, contudo, são organizacionalmente sancionadas (Ashforth, Harrison & Corley, 2008), ou seja, a organização quebra o sentido estabelecido, para que o indivíduo possa construir um novo sentido organizacionalmente direcionado ou desejável.

Processo de quebra de sentido em organizações

Nesta seção vamos explorar dois casos clássicos de aniquilação ou quebra de sentido detalhados na literatura. O primeiro trata-se do processo de mortificação pelo qual passam novatos (novos membros) em instituições totais, descrito por Goffman (1961). E o segundo, mais recente, trata-se do processo de criação de sonho como forma de

quebra de sentido (*sensebreaking*) detalhado por Pratt (2000) em uma organização de marketing multinível (MMN). Não estamos interessados em retomar os casos estudados pelos autores, mas partir dos aspectos por eles teorizados para desenvolver nosso argumento de “ruptura reflexiva de identidade” como momentum para o sequestro da subjetividade (Faria, 2017).

O processo de mortificação em instituições totais

Goffman (1961) realiza um estudo etnográfico em instituições totais, as quais caracterizam-se por: (i) terem todos os aspectos da vida realizados em um mesmo local e sob uma figura de autoridade única; (ii) cada fase da atividade diária do participante é realizada na companhia imediata de um grupo relativamente grande de outras pessoas (tratadas da mesma forma e obrigadas a fazerem as mesmas coisas); (iii) as atividades diárias são rigorosamente estabelecidas em horários e padrões, o que cria um sistema de regras formais e explícitas, controladas por um grupo de empregados. Como exemplo de instituições totais, Goffman (1961) cita asilos, orfanatos, prisões, manicômios, quartéis e conventos.

No processo de introdução de novatos nas instituições totais, Goffman (1961) descreve um processo de quebra de significado e identidade. O autor sugere que não há a substituição da identidade anterior por uma identidade de uma cultura organizacional já formatada, pois trata-se de algo mais tênue do que o simples processo de aculturação ou assimilação de identidade. Isto é, não há uma assimilação crua de identidades pré-formatadas, uma vez que as instituições totais “criam e mantêm tensões entre o mundo doméstico e o mundo institucional, e usam esta tensão persistente como forma de controle dos internos” (p. 24). Segundo o autor, ao entrar na instituição total o novato é forçado a despir-se de todas as concepções que angariou de si mesmo pelas disposições sociais e relações que estabeleceu em seu “mundo doméstico”. Este processo é denominado por Goffman (1961) de mortificação.

Ao entrar na instituição total, o indivíduo é submetido a uma série de “degradações, humilhações e profanações do eu” (p. 24), que impactam diretamente (intencionalmente ou não) na alteração da crença do indivíduo a seu respeito e também dos outros que são significados por ele. Podemos ver um paralelo com o que conceitualmente define-se como *sensebreaking*, o qual consiste na quebra ou na destruição de sentidos e significados com o objetivo de criar um vazio de sentido, deixando o interno-novato suscetível para assumir as identidades e os comportamentos desejáveis pela organização.

Goffman (1961) identifica um certo padrão no processo de mortificação dos indivíduos em instituições totais. A primeira forma de mortificação consiste na “mutilação do eu”, a qual ocorre por meio da criação de uma barreira entre o novato e o mundo externo. O ‘eu’ a ser mutilado corresponde à identidade do indivíduo, anterior à entrada na instituição total, identidade esta que precisa ser redefinida para que o indivíduo possa adaptar-se aos padrões de funcionamento da organização burocrática. No caso de instituições totais, o controle de visitas, o processo de admissão rígido, os testes de obediência são utilizados para a construção destas barreiras (Goffman, 1961), e, conseqüentemente, são os caminhos para forçar a reinterpretação da percepção de si destes indivíduos.

Outra forma de mortificação apresentada por Goffman (1961) consiste na exposição contaminadora. O autor sugere que no mundo externo o indivíduo pode manter objetos que se ligam aos seus sentimentos do eu (p. 31), contudo nas instituições totais esses territórios são violados, a fronteira entre o eu e o ambiente é invadida e a percepção de si é profanada. Exemplos dados por Goffman (1961) referem-se a: (i) violação da reserva de informação quanto ao eu, a qual ocorre quando informações pessoais do indivíduo ficam à disposição da equipe dirigente; (ii) processos de identificação étnica como as realizadas nos campos de concentração, ou ainda, (iii) a exposição física a ambientes insalubres, como esgotos e cozinhas pouco estruturadas.

Uma terceira forma de mortificação apresentada por Goffman (1961), que ocorre em decorrência da segunda, seria a contaminação interpessoal. Neste processo exige-se o contato mútuo e obrigatório entre os internos. É retirada a liberdade do indivíduo de decidir sobre si e ele é obrigado a relacionar-se com outros. Os banhos de sol ou atividades físicas em presídios são exemplos dados pelo autor para a contaminação interpessoal.

As formas de mortificação identificadas por Goffman (1961), resumidas neste ensaio pela (i) mutilação do eu; (ii) exposição contaminadora e (iii) contaminação interpessoal, podem ser sintetizadas por ações de ataques ao eu, no intuito de profanar e desfigurar, por meios simbólicos, o indivíduo, o qual deixa de confirmar sua concepção anterior do eu.

Além da mortificação pelas tensões no processo de percepção do eu, Goffman (1961) também apresenta a perturbação da relação entre o ator individual e seus atos. O autor apresenta o 'processo de circuito', em que o indivíduo não pode defender-se da forma usual contra os ataques realizados ao seu eu, o que, conseqüentemente, também passa a mortificá-lo. Um exemplo dado por Goffman (1961) é a "economia da ação", em que o interno é obrigado a pedir permissão ou instrumentos para realizar uma atividade secundária, que executaria sozinho no mundo externo. Neste sentido, o interno precisa fazer um esforço persistente para não enfrentar problemas, contudo, a fim de evitar estes incidentes, ele passa a renunciar à socialização com seus companheiros, alimentando sua mortificação.

Por fim, Goffman (1961) indica que as instituições totais, no processo de mortificação: (i) perturbam ou profanam exatamente as ações, que no mundo externo, são utilizadas pelo indivíduo e para as pessoas que estão em sua presença, para demonstrar sua autonomia e liberdade; (ii) justificam os ataques ao "eu" por meio de racionalizações, as

quais normalmente são explicadas pela necessidade de controlar a vida diária de um grande número de pessoas em um espaço restrito e com poucos recursos.

O processo de construção de sonho em organizações de marketing multinível

O tipo de organização de marketing multinível (MMN) estudado por Pratt (2000) é caracterizada como: (i) os membros não estão concentrados em um único local; (ii) a entrada na organização é vista como um trabalho complementar (*part-time*); (iii) é requerido o pagamento antecipado para associar-se e, também, é obrigatória a compra de produtos ou materiais específicos da organização; (iv) os membros não são empregados formais, mas atuam como franqueados independentes que precisam seguir diretrizes éticas e legais definidas pela organização.

Pratt (2000) utiliza a literatura de conversão religiosa para descrever o processo em que a organização busca induzir um senso de devoção (*seekership*) na identificação entre um indivíduo e a organização estudada. O processo de conversão religiosa já havia sido explorado anteriormente por Greil e Rudy (1983) para estudar os alcoólicos-anônimos. Neste processo, o indivíduo define a si mesmo tal qual um devoto religioso, ou seja, o indivíduo passa a buscar significado ‘religioso’ para interpretar ou resolver seu descontentamento. Os membros de hierarquia mais elevada na organização criam um senso de devoção nos novos membros, e, para que este processo de conversão seja bem-sucedido, precisa-se iniciar pela quebra ou destruição dos significados e sentidos previamente estabelecidos (Pratt, 2000). A quebra de significado (*sensebreaking*) bem-sucedida leva ao estado de devoção, que pode ser entendida como um sentido de identidade que se relaciona ao constante descontentamento de si (identidade atual) e na percepção de que a organização é o principal dispositivo para encontrar significado em um “eu ideal”.

Para Pratt (2000) o principal propósito do *sensebreaking* é quebrar o senso individual de si (do próprio indivíduo), criando um vazio de sentido que deverá ser preenchido pela organização. No estudo de Pratt (2000) o processo de criação de sonho é utilizado pela organização pesquisada para realizar a quebra de significado identitário do indivíduo. A construção de sonho envolve: (i) ligar o senso de si (do indivíduo) ao sentimento de posse; (ii) criar dispositivos motivacionais por meio da comparação entre a identidade atual e a ideal, e (iii) perpetuar esses dispositivos motivacionais.

O primeiro passo no processo de construção de sonho descrito por Pratt (2000) consiste em ligar o senso de si ao sentimento de posse. Nesta etapa, o processo de quebra de significado ocorre quando o senso de si atual torna-se desvalorizado, e começa a ser impregnado com novos tipos ideais de auto percepção. Segundo Pratt (2000, p. 464), o senso de si (autopercepção), é estendido para além do “eu”, e passa a incluir ao “meu”. O autor descreve a customização em massa de sonhos, os quais passam a ser produzidos como produtos, e posteriormente embutidos às necessidades individuais. Os indivíduos são conduzidos para escolherem sonhos que são familiares aos deles, e adiciona-se um aspecto emocional de entusiasamá-los para buscar esse sonho por meio da organização.

O segundo passo no processo de construção de sonho, consiste na criação de dispositivos motivacionais para significação por meio do déficit identitário. Após incorporar o senso de posse à identidade, ou seja, “eu sou o que possuo”, são desencadeadas diversas dinâmicas, como (i) a comparação entre o eu atual e o eu ideal; (ii) o emprego de termos negativos para o eu atual, como por exemplo a ‘zona de conforto’ e termos positivos para o eu ideal, com por exemplo ‘o sonho’. Segundo Pratt (2000) quando o *sensebreaking* via construção de sonho é bem-sucedido, o senso de si é desafiado. A tensão que advém de desafiar a visão atual de si mesmo com a visão futura ideal quebra a natureza tida como certa da vida do indivíduo.

Por fim, no processo de construção de sonho, busca-se produzir e perpetuar os gatilhos motivacionais para significação do indivíduo. O gerenciamento da identificação é definido por Pratt (2000) como um processo cíclico. Portanto, este não termina quando o indivíduo se identifica com a organização. Para o autor, essa busca constante pela construção de sonho faz com que o indivíduo empregue seu tempo e esforços para atingir sonhos. Assim, mais instâncias do seu “eu” (aspectos sociais, espirituais) passam a compor sua identificação com a organização. Em adição, a busca constante pela construção de sonho garante que os indivíduos estarão constantemente em um processo de auto validação e, portanto, irão manter-se em um estado constante de devoção.

Assim, ligar o senso de si ao senso de posse, criar dispositivos para identificação por meio do déficit identitário e produzir e perpetuar gatilhos motivacionais para significação do indivíduo, compõem o processo de construção de sonho apresentado por Pratt (2000). Estas práticas, segundo o autor, sugerem que a organização pesquisada utiliza táticas para criar um vazio de sentido (*sensebreaking*) e, posteriormente, um sentimento de devoção com a organização, os quais permitem que a organização construa novos significados, e restrinja o processo de significação do indivíduo dentro das fronteiras organizacionais. O autor então desenvolve sua explicação conceitual por meio dos processos de *sensegiving* e *sensemaking*, que não são objeto deste ensaio teórico.

A RUPTURA REFLEXIVA DA IDENTIDADE: *MOMENTUM* PARA O SEQUESTRO DA SUBJETIVIDADE

Respaldados na literatura apresentada, argumentamos nesse ensaio teórico, que o *sensebreaking* gera a ruptura reflexiva da identidade, que se caracteriza como um *momentum* para o sequestro da subjetividade. Admitimos três questões centrais: (i) a identidade é uma ‘forma de expressão da subjetividade’; (ii) a identidade está

assentada nos significados compartilhados, o que garante segurança ontológica ao sujeito; (iii) o sujeito é um ser reflexivo, capaz de elaborar as situações cotidianas nas quais está inserido. Isso posto, à medida que é submetido a um processo de *sensebreaking*, inevitavelmente os significados compartilhados sustentadores de sua identidade são colocados em xeque. Sendo um ser reflexivo, a ruptura de sentidos e significados o levará ao engajamento em um novo processo de *sensemaking*, a fim de que consiga voltar ao estado de segurança perdido. Diante de contextos de aniquilação do eu (Goffman, 1961) e *sensebreaking* identitário (Pratt, 2000), em que a ruptura identitária fica evidente, ocorre uma busca reflexiva pela retomada da segurança ontológica perdida. Se esse processo nunca ocorre em um vácuo social, a imersão em um contexto, como os estudados por Goffman (1961) e Pratt (2000), apresenta-se como uma âncora para sujeitos cuja identidade está deteriorada e, portanto, sua subjetividade torna-se de fácil de sequestro. A partir desse sequestro, se a identidade é a expressão da subjetividade, a “nova expressão emergente dessa identidade” será alinhada aos interesses da organização, a qual passa a influenciar os novos significados sustentadores dessa identidade que surge do conflito deteriorador de outrora. Esses elementos nos parecem suficientes para teorizarmos sobre a ruptura reflexiva da identidade como *momentum* para o sequestro da subjetividade.

Dividimos didaticamente o processo de ruptura para o sequestro da identidade em três rotinas específicas:

- (i) a quebra reflexiva da identidade vigente;
- (ii) a socialização dirigida para imbuir novo significado; e
- (iii) a privação do indivíduo no controle de seus atos, seus desejos e seus sonhos.

De antemão, buscamos englobar a teorização sobre quebra ou ruptura de identidade em organizações totais (Goffman, 1961) e organizações de marketing multinível (Pratt,

2000), pois ambas se apresentam como táticas organizacionais no processo de socialização de novos membros.

A **quebra reflexiva de identidade vigente** consiste na necessidade de fazer com que o indivíduo reinterprete/ressignifique a identidade anterior, se afaste dela ou perceba que se trata de uma identidade passada que não possui mais sentido na nova situação. No processo de mortificação, descrito por Goffman (1961), a quebra reflexiva da identidade é dada pela mutilação do eu, em que, por exemplo: (i) os objetos pessoais são retirados para que o indivíduo perca a conexão consigo, ou ainda, (ii) o controle rígido de visitas, para que o indivíduo seja isolado do contato social anterior para que a ruptura com o passado possa ser efetivada rapidamente. Em adição, no processo de construção de sonho (Pratt, 2000), a quebra reflexiva da identidade é feita por um jogo duplo: primeiro se adiciona o sentimento de posse ao entendimento do eu, ou seja, *eu sou o que sou, mais o que possuo*, e posteriormente, alimenta-se um déficit identitário para o novato, como explicação para a sua situação atual. Diz-se que ele está na ‘zona de conforto’, como explicação para seu suplantado insucesso pessoal, justificando o ter como meio de buscar sua identidade ideal desejada. Em ambos os casos, fica evidente o afastamento intencional do que o indivíduo pensa ser, com vistas a atribuir novo significado. Nesse processo é possível identificar ações das organizações, como estabelecimento de Código de Conduta, regras sobre vestimenta e comportamento, bem como criação de um ambiente de trabalho neutro, de forma a deixar os interesses e identidades individuais em prol das organizacionais.

A segunda rotina compreende a **socialização dirigida para imbuir novo significado**, a qual contempla alimentar o relacionamento com outros indivíduos já socializados para que o processo de quebra reflexiva de identidade pareça algo necessário ou desejável. A socialização dirigida é evidenciada em Goffman (1961), na contaminação interpessoal, em que a liberdade do indivíduo em escolher com quem quer relacionar-se é retirada, e este passa, obrigatoriamente, a relacionar-se com outros de maneira

imposta. Em complemento, a socialização com membros de hierarquia mais alta em uma organização de marketing multinível, em um sistema de mentoria (Pratt, 2000), também faz com que os indivíduos assumam padrões já estabelecidos pela organização e criem laços fortes com seu mentor, e subsequentemente, com a organização. Verifica-se que a organização impõe o relacionamento com membros já socializados, em busca de justificar a quebra da identidade para uma desejada/necessária como processo natural na socialização organizacional. Ou seja, os outros membros, já habituados com a organização, sejam eles presos (Goffman, 1961) ou distribuidores em uma organização de marketing multinível (Pratt, 2000), por meio de processos de socialização provocados, mostram para os novatos que este é o caminho natural para se adequar à organização. Nesse sentido, são comuns as ações como treinamento de integração, processos de socialização, estímulo para a participação em confraternizações e inspiração de um senso de “família” com a equipe de trabalho.

Por fim, apresentamos a **privação do indivíduo sobre seus atos, desejos e sonhos** como forma de completar a ruptura da identidade do indivíduo para que esta possa ser moldada aos padrões organizacionais. Neste sentido, o indivíduo perde o poder de decidir e agir sobre si e, conscientemente ou inconscientemente, passa a delegar o processo para o outro (organização). No caso da mortificação apresentada por Goffman (1961), o ‘processo de circuito’ envolve o indivíduo forçadamente a pedir permissão para executar uma tarefa, ou seja, é vetado o direito de decidir o que ele pode ou não fazer, incluindo também neste processo o ‘quando’ e o ‘como’ fazer. No processo de construção de sonho (Pratt, 2000) essa privação é dada pela customização em massa, em que a organização passa a impor que tipos de sonho o indivíduo pode almejar, e em complemento, apresenta a organização como única maneira de alcançá-lo, seja pela independência financeira, pelo aumento com o contato familiar ou até pela liberdade de não ter um chefe. Neste caso, a atuação da organização não necessariamente perpassa pelo impedimento do indivíduo de agir, desejar e sonhar,

mas em definir o “como” estes processos são realizados. Dessa forma, torna-se corriqueiro delegar à organização a responsabilidade pelo gerenciamento da carreira do indivíduo e estimular que as metas da organização sejam absorvidas como próprias do sujeito.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da análise das táticas de socialização apresentadas no processo de mortificação de Goffman (1961) e no processo de *sensebreaking* de Pratt (2000), neste trabalho procuramos discutir como organizações atuam para criar um vazio de sentido nos novos membros, em busca de dirigir o processo de identificação.

Para tanto, identificamos três rotinas empregadas para gerar a ruptura de sentido, que são: (i) a quebra da identidade vigente; (ii) a socialização dirigida para imbuir novo significado; e (iii) a privação do indivíduo no controle de seus atos, seus desejos e seus sonhos. Apesar de serem apresentados didaticamente separados, tais rotinas se dão de maneira aninhada nas organizações, muitas vezes acompanhadas de racionalizações e fachadas.

Entendemos que uma contribuição desse trabalho está em discutir de forma crítica e não naturalizada os processos que envolvem a criação, a manipulação e o gerenciamento de sentidos, considerando essas questões nos níveis da organização, da intersubjetividade e do indivíduo. Se o *sensemaking* organizacional é “um processo, desencadeado por expectativas violadas, que envolve prestar atenção e agrupar pistas do ambiente, criando intersubjetivamente significados por ciclos de interpretação e ação” conforme apresentam Maitlis & Christianson (2014, p. 67), ao promoverem deliberadamente o *sensebreaking*, as organizações criam um *momentum* nesses eventos para o sequestro da subjetividade. Nesse *sensebreaking*, a promoção do esvaziamento de sentido, permite que, em face ao vazio, a organização promova um

processo de identificação em que o processo de “pertencer” começa a ser construído, promovendo a essencialidade valorizada e, nesse ambiente intersubjetivo, também a construção de uma colaboração solidária.

Nessa medida, ao fazer uso de mecanismos de construção de sentido envolvendo ativamente o sujeito no seu desenvolvimento como se fosse um processo coletivo e compartilhado, o sequestro da subjetividade já está em curso e daí para o alcance da eficácia produtiva e de um envolvimento total é apenas uma questão de aprofundamento dos mecanismos de infusão de sentido em que os sujeitos passam a se ver como parte indistinta da organização. Percebe-se, portanto, que diante do *sensebreaking*, a organização faz uso ativo das condições humanas vinculadas à sua busca ontológica de sentido e de pertença e do processo de reflexividade inerentemente humanos para que, aparentemente de forma voluntária, amorosa e apaixonada, o sujeito passe a doar suas características mais valiosas para a realização dos fins organizacionais. Face a isso, argumenta-se que o *sensebreaking* como *momentum* coletivo e intersubjetivo abre espaço para uma atividade individual de ruptura reflexiva de identidade, permitindo assim que o sequestro da subjetividade se constitua como um processo organizacional para a docilização humana substantiva.

Ressaltamos que este trabalho tratou o processo de ruptura ou quebra reflexiva de identidade como uma “busca” ou “tentativa” da organização, e, portanto, não desprezando a capacidade do indivíduo de resistir a tais táticas. De acordo com Ferraz (2019) para resistir ou romper com essas práticas, é necessária a superação da alienação do trabalho por meio da consciência crítica das condições objetivas em que se vive. Para Faria e Meneghetti (2007), isso pode se dar por fuga ou rompimento da relação de subordinação por parte do sujeito e/ou negociação entre organização e associação coletiva representativa do sujeito. Sobremaneira, acreditamos que o detalhamento do processo, possa permitir que se compreenda que práticas dessa natureza homogeneizante, totalizante e alienadora vão na contramão da valorização do

sujeito autônomo e criador propagado pelo discurso das organizações mais inovadoras. O desenvolvimento de práticas organizacionais mais justas, que quebrem com práticas de competição destrutiva e, muito além disso, que superem a ideia de que “os *bons* fins justificam os meios” na gestão organizacional é urgente em um contexto em que estamos cada vez mais percebendo a exaustão de tais práticas.

Em termos de contribuição teórica, evidenciamos o ‘resgate’ do conceito de sequestro da subjetividade, como forma de organizar nosso ensaio teórico para analisar os processos de identificação e construção de identidade em organizações, mais especificamente, da ruptura reflexiva da identidade do indivíduo em seu processo de socialização.

Como possibilidades de pesquisas futuras, ressalta-se que as construções “lógicas” exercitadas neste ensaio teórico, não podem ser tomadas como definitivas, mas como um exercício de amadurecimento teórico-conceitual. Assim, a imersão do pesquisador no campo empírico pode revelar o movimento que se faz para a homogeneização de comportamentos e o alcance de resultados normalizados.

REFERÊNCIAS

Ashforth, Blake E.; Spencer H. Harrison, & Corley, Kevin G. (2008). Identification in organizations: an examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.

Balogun, Julia; Pye, Annie; Hodgkinson, Gerard P. (2008). Cognitively skilled organizational decision making: making sense of deciding. In Gerard P. Hodgkinson & William H. Starbuck (Eds.). *The Oxford handbook of organizational decision making* (pp. 233-249). New York: Oxford University Press.

Cornelissen, Joep & Schildt, Henri (2015). Sensemaking strategy as practice: a phenomenon or a perspective? In Damon Golsorkhi, Linda Rouleau, David Seidl, & Eero Vaara (Eds.) *Cambridge handbook of strategy as practice* (2nd ed) (pp. 345-364). New York: Cambridge University Press.

Daft, Richard L. & Weick, Karl (1984). Toward a model of organization as interpretation systems. *Academy of Management Review*, 9(2), 284-295.

Dutton, Jane E., Roberts, Laura M., & Bednar, Jeffrey (2010). Pathways for positive identity construction at work: four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*, 35(2), 265-293.

Faria, José H. (2019). A realidade e seu conceito: comentários sobre a crítica ao "sequestro da subjetividade". *Revista Eletrônica de Administração*, 25(1), 269-282.

Faria, José H. (2017) *Poder, controle & gestão*. Curitiba: Juruá.

Faria, José H. (2004) *Economia política do poder*. Curitiba: Juruá.

Faria, José H. & Meneghetti, Francis K. (2007). O sequestro da subjetividade. In J. H. Faria (Org.). *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais* (pp. 45-67). São Paulo, Atlas.

Ferraz, Deise L. S. (2019). Sequestro da subjetividade: revistar o conceito e apreender o real. *Revista Eletrônica de Administração*, 25(1), 238-268.

Greil, Arthur L. & Rudy, David R. (1983). Conversion to the world view of Alcoholics Anonymous: a refinement of conversion theory. *Qualitative Sociology*, 6, 5-28.

Goffman, Erving (1961) *Manicômios, prisões e conventos*. São Paulo: Perspectiva.

Lawrence, Thomas B. & Maitlis, Sally (2005) The disruption of accounts: sensebreaking in organizations. In *Academy of Management Annual Meeting, Proceedings...*, Honolulu, Hawaii, United States, 65th.

Maitlis, Sally & Christianson, Marlys (2014) Sensemaking in organizations: taking stock and moving forward. *The Academy of Management Annals*, 8(1), 57-125.

Pratt, Michael G. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: managing identification among amway distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45(3), 456-493.

Tsoukas, Haridmos & Chia, Robert (2002). On organizational becoming: rethinking organizational change. *Organization Science*, 13(5), 567-582.

Van Maanen, John (2010) Identity work and control in occupational communities. In: Sim B. Sitkin, Laura B. Cardinal, & Katinka M. Bijlsma-Frankema (Eds.). *Organizational control* (pp. 111-166). London: Cambridge University Press.

Van Maanen, John (1978). People processing: Strategies of organizational socialization. *Organizational Dynamics*, 7(1), 18-36.

Van Maanen, John & Schein, Edgard H. (1979). Towards a theory of organizational socialization. In Barry M. Staw (Ed.). *Research in organizational behaviour* (pp. 209-264). Greenwich: JAI Press.

Walsh, Kate & Gordon, Judith R. (2008). Creating an individual work identity. *Human Resource Management Review*, 18(1), 46-61.

Weick, Karl E. (1995) *Sensemaking in organizations*. London: SAGE.

Weick, Karl E. (1969) *The social psychology of organizing*. Reading: Addison-Wesley.

Weick, Karl E., Sutcliffe, Kathleen M., & Obstfeld, David (2010) Organizing and the process of sensemaking. In Paul C. Nutt & David C. Wilson (Eds.). *Handbook of decision making* (pp. 83-104). London: Wiley.

“EU TE QUERO SÓ PRA MIM” – O PROCESSO DE *SENSEBREAKING* E A RUPTURA REFLEXIVA DA IDENTIDADE COMO UM *MOMENTUM* PARA O SEQUESTRO DA SUBJETIVIDADE

Resumo

Objetiva-se neste ensaio teórico detalhar como as organizações atuam para criar um vazio de sentido no neófito, de maneira a poderem suplantar uma nova perspectiva identitária. Respaldados pela literatura de *sensebreaking* e construção de identidade em organizações, apresentamos o argumento de que o *sensebreaking* gera a ruptura reflexiva da identidade, que se caracteriza como um *momentum* para o sequestro da subjetividade. Para tanto, identificamos três rotinas empregadas para gerar a ruptura de sentido, que são: (i) a quebra da identidade vigente; (ii) a socialização dirigida para imbuir novo significado; e (iii) a privação do indivíduo no controle de seus atos, seus desejos e seus sonhos. Em termos de contribuição teórica, evidenciamos o ‘resgate’ do conceito de sequestro da subjetividade, como forma de organizar nosso ensaio teórico para analisar a ruptura reflexiva da identidade do indivíduo em seu processo de socialização.

Palavras-chave

Sequestro da subjetividade. *Sensebreaking*. Identidade. Identificação. Táticas de socialização organizacional.

"YO TE QUIERO SOLO PARA MÍ" – EL PROCESO DE *SENSEBREAKING* Y LA RUPTURA REFLEXIVA DE LA IDENTIDAD COMO UN *MOMENTUM* PARA EL SECUESTRO DE LA SUBJETIVIDADE

Resumen

Se objetiva en este ensayo teórico detallar cómo las organizaciones actúan para crear un vacío en sentido en el neófito, de manera que puedan suplantar una nueva perspectiva identitaria. Respaldados por la literatura de *sensebreaking* y construcción de identidad en organizaciones, presentamos el argumento de que el *sensebreaking* genera la ruptura reflexiva de la identidad, que se caracteriza como un momentum para el secuestro de la subjetividad. Para ello, identificamos tres rutinas empleadas para generar la ruptura de sentido, que son: (i) la quiebra de la identidad vigente; (ii) la socialización dirigida para imbuir nuevo significado; y (iii) la privación del individuo en el control de sus actos, sus deseos y sus sueños. En términos de contribución teórica, evidenciamos el 'rescate' del concepto de secuestro de la subjetividad, como forma de organizar nuestro ensayo teórico para analizar la ruptura reflexiva de la identidad del individuo en su proceso de socialización.

Palabras clave

Secuestro de la subjetividad. *Sensebreaking*. La identidad. Identificación. Tácticas de socialización organizacional.

"I WANT YOU JUST FOR ME" – THE SENSEBREAKING PROCESS AND THE REFLECTIVE BREAK OF IDENTITY AS A *MOMENTUM* FOR SUBJECTIVITY SEQUESTRATION

Abstract

In this theoretical essay we aim to detail how organizations act to create a meaning void in the neophyte, so that they can supplant a new identity perspective. Backed by the literature of sensebreaking and identity building in organizations, we present the argument that sensebreaking generates the reflexive rupture of identity, which is characterized as a momentum for the sequestering of subjectivity. For this, we identify three routines used to generate the rupture of meaning, which are: (i) the current identity breakdown; (ii) socialization aimed at imbuing new meaning; and (iii) deprivation of the individual in the control of his/her acts, desires and dreams. In terms of theoretical contribution, we highlight the 'rescue' of the concept of subjectivity sequestration, as a way of organizing our theoretical essay to analyze the reflexive rupture of the individual's identity in his/her socialization process.

Keywords

Abduction of subjectivity. Sensebreaking. Identity. Identification. Organizational socialization tactics.

CONTRIBUIÇÃO

Eduardo Guedes Villar

O autor declara que realizou: definição do problema de pesquisa, desenvolvimento da argumentação teórica, fundamentação teórica/revisão de Literatura, análise dos resultados, revisão crítica do manuscrito e redação do manuscrito.

Carolina de Souza Walger

A autora declara que realizou escrita inicial da seção sobre sensemaking, escrita na íntegra e revisão da seção sobre sequestro da subjetividade, inserção de exemplos sobre práticas de gestão que visam a socialização e identificação organizacional, revisão geral do texto para submissão e correções sugeridas pelos pareceristas.

Natália Rese

A autora declara que realizou: definição do problema de pesquisa, desenvolvimento da argumentação teórica, análise dos resultados, revisão crítica do manuscrito, redação do manuscrito.

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) - Código de Financiamento 001 e Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

DECLARAÇÃO DE INEDITISMO

Es autores declaram que a contribuição é inédita.

CONFLITO DE INTERESSES

Es autores declaram não haver conflito de interesses.

COMO CITAR ESTA CONTRIBUIÇÃO

Villar, Eduardo G., Walger, Carolina S., & Rese, Natália (2020). “Eu te quero só pra mim” – o processo de *sensebreaking* e a ruptura reflexiva da identidade como um momentum para o sequestro da subjetividade. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 7(19), 707-737.