

# Festa e ritual, conceitos esquecidos nas organizações

JOSÉ CLERTON DE OLIVEIRA MARTINS

*Professor, Doutor em Psicologia/ Recursos Humanos e Organizações pela Universidade de Barcelona., Especialista em Administração de Recursos Humanos pela Universidade Federal do Ceará e Gerencia de Marketing pela Universidade Estadual do Ceará.*

*End: Av. Santos Dumont, 6915, Ap. 502. Papicu – CEP 60190-800 – Fortaleza-CE  
e.mail- jclerton@terra.com.br*

## RESUMO

*O mundo das organizações vem se constituindo num universo para compreensão e análise da complexidade do homem. Neste contexto, resgata-se muito do que se perdeu na evolução do trabalho. Ao tentar compreender o homem, o que o estimula, motiva, realiza, faz-se necessário o resgate de conceitos inerentes a essa complexidade. Neste estudo, refletimos o fenômeno festa e ritual, como importantes no desenvolver da tarefa e ao contexto da socialização e significação do tempo de trabalho para quem o*

*executa. Tal estudo teve como base uma pesquisa de natureza qualitativa do tipo etnográfica, realizada com um grupo de condutores. O estudo comprova a introdução de rituais festivos, na rotina instituída que, ao fim, se constituem em elementos de significação do trabalho rotineiro para os que o executam.*

*Palavras-chave: trabalho, festa, ritual, tempo de trabalho, tempo de festa.*

### **Abstract**

*The world of the organizations is being constituted in a universe for the understanding and the analysis of the complexity of the man. This context rescues many things of that were lost in the evolution of the work. The intent to understand the man, focusing about what stimulates and motivates him, and what he realizes, means the rescue of the inherent concepts of this complexity. In this study, we reflect about two phenomenons, party and ritual, important factors in the daily tasks, and fundamental to the context of the socialization and for the meaning of the time of work for who executes it. The study was based in a survey of qualitative nature - ethnographical type – realized through a group of conductors. The study proves the introduction of festive rituals in the instituted routine, which in the end, were converted in elements of meaning of the routine work for who execute it.*

*Key words: work, party, ritual, time of work, time of party.*

## **Introdução**

No universo de trabalho brasileiro, ainda encontramos práticas nas quais se percebe a pressão pelo cumprimento de rotinas e se consideram negativas posturas vindas das práticas espontâneas dos trabalhadores, agregadas à rotina de trabalho instituído, com a justificativa de que tais práticas poderiam prejudicar a produtividade.

Mas é possível ver isso de outra forma. Neste estudo, temos o interesse de observar essas práticas de maneira diferente, tentando compreender esses momentos com os valores do universo da representação dos trabalhadores, transformando esses elementos

espontâneos em pontos de reflexão para satisfação, ou significação do trabalho monótono ou rotineiro.

Acreditamos que, no ambiente de trabalho, ainda que se constitua em ambiente de integração social, alguns conceitos inerentes ao processo de socialização são esquecidos no meio organizacional. Um desses é o conceito de festa. Ao voltar-se a este tema, o sentido comum nos remete ao oposto do que se busca na organização, o trabalho sério.

Talvez, o que entendemos por trabalho é um tanto contrário à própria natureza humana e mais relacionado com a escravidão. Assim, não conseguimos ver, impossibilitados por nossos próprios paradigmas, conceitos paralelos necessários, inclusive para que o trabalho tenha sua significação para o homem.

## **Metodologia**

Para este trabalho, reportamos-nos à rotina dos condutores de ônibus, coletada em pesquisa realizada com a mostra de 200 condutores, na qual a introdução de elementos de socialização desses sujeitos com seus companheiros, bem como a de pequenas transgressões, ao tempo laboral, resultam em condicionantes benéficas ao tempo de trabalho, embora representem elementos alheios à rotina instituída.

Tratou-se de um modelo qualitativo, através da observação participante e etnografia, em que se resgatam e se mantêm os valores de representação dos sujeitos investigados.

## **A representação do fenômeno Festa**

Buscando a essência do conceito de festa, observamos que se trata de um conceito que vai muito mais além do que o sentido comum nos mostra e que, compreendido como complementar ao conceito de trabalho, pode gerar aspectos muito positivos na vida das organizações.

Ao observarmos atentamente o conteúdo de nossas ações, podemos pensar que todo o nosso fazer só tem sentido se

representar algo nosso e que nos permita, sobretudo, a idéia de prazer, de satisfação, de realização; é como o sentimento de ganhar uma partida de algum jogo, ou seja, é como brincar ou jogar.

Para que exista o *faber*, deve existir o *ludens*, caso contrário, a vida seria algo insuportável, pois, na observação de Huizinga, a vida é um eterno suceder entre o tempo de trabalho e o tempo de festa. Para ele o que põe sentido em cada um é a existência dos dois na vida dos seres humanos.

Festa é um contexto, um ambiente, um fenômeno cultural global não reduzível a ritual ou cerimônia, nem mesmo a uma atitude (Velasco, 1982).

As festas, além do que se entende, representam rupturas nas rotinas, sobretudo no suceder das horas de trabalho.

Na vivência prática, percebemos o tempo como uma sucessão de trabalho e festa e, neste suceder, uma diferenciação e mudança de atitude das pessoas entre um tempo e o outro. No tempo de trabalho, uma postura e uma atitude séria, um pouco artificiais. No tempo de festa, uma postura e uma atitude lúdica, alegre, desarmada, criativa, natural e espontânea.

A regulamentação do tempo nos parece natural. Tiramos da sabedoria popular o que nos mostra a natureza: Existem vários e diferentes tempos de plantar, de colher, de trabalhar, de celebrar etc. O calendário também nos estabelece e sinaliza o tempo de festa, de descanso, de trabalho e os dias obrigatórios de suspensão do trabalho.

Sob forte orientação religiosa cristã, sobretudo, no mundo ocidental, a regulamentação do tempo consiste em estabelecer os ritmos pautados entre festa e trabalho.

Um tempo se transforma em outro através de uma festa (Velasco, 1982). As festas representam a transição, expressando as mudanças da sociedade da qual é reflexo. Quando a sociedade promove algum tipo de mudança, aí existe uma festa.

Pela observação rigorosa, percebemos que o homem sempre tem celebrado, com festa, as mudanças: A passagem do sol, as mudanças climáticas, as mudanças de atividade, mudanças de 'status', os nascimentos, as mortes, as vitórias, as fundações, as

liberações etc. É um exercício e, ao mesmo tempo, construção da memória coletiva.

A festa significa ruptura total com a vida cotidiana, uma experiência intensa e coletiva, diferente do rito e das cerimônias que têm um caráter de preparação. A festa caracteriza-se pela ruptura entre atores e espectadores e faz de todos, ao mesmo tempo, um ator total. Nesse sentido, a festa supõe inversão de papéis, transgressão à hierarquia e a todos os papéis do mundo profano. Ela sugere a participação coletiva até o êxtase, a partir de uma nova ordem, segundo Aguirre (1993), uma desordem que mantém os elementos de base da organização na vida cotidiana.

Aguirre (1993) nos mostra a festa como um excesso contra a ordem, como uma situação de oposição ao cosmo. Uma experiência grupal, de caráter originariamente sagrado, na qual se vivencia ritualmente o caos, como forma de destruição de um tempo velho e como forma de vislumbrar um novo começo, um tempo novo, cheio de energia e força, uma nova vida.

A festa contrapõe o espaço/tempo lúdicos ao espaço-tempo trabalho. É o significativo e fundamental feito sócio-cultural em que se firmam múltiplos aspectos etnopsicossociais (Aguirre 1993).

Sorokin e Merton (Hassard, 1991) demonstram, em seus trabalhos, que os sistemas de avaliação do tempo refletem as atividades sociais do grupo e que o conceito qualitativo de tempo é importante para a compreensão das sociedades tradicionais e modernas.

Assim, as sociedades modernas possuem, como as sociedades tradicionais, vários sistemas de avaliação do tempo, cada um dos quais de acordo com combinações particulares de durações, acontecimentos e significados. Tais sistemas não são lineares, nem uniformes em seus ritmos, ou divisíveis em sua duração ou soma de momentos.

O tempo das pessoas é aquele que transgride o tempo linear (Hassard, 1991). O paradigma cíclico ou qualitativo do tempo é pouco estudado, mas sua experiência prática expressa a tradução desta teoria.

Nossa maneira de perceber o tempo está dominada pela

concepção sob a qual o tempo é algo objetivo, mensurável e raro. Essa concepção enfatiza a homogeneidade do tempo, seu caráter quantificável e uniforme.

O tempo consagrado ao trabalho ocupa, em nossa vida, um lugar central, em torno do qual se organizam todos os nossos outros tempos. Assim, considerando que avaliamos os resultados da atividade econômica, em função do número de horas necessárias para a produção de certos bens, o próprio tempo se torna mercadoria. Desta forma, os espaços de trabalho industrial apresentam-se como uma sincronia perfeita, pois representam a expressão mais perfeita de racionalidade tecnológica.

É nesse momento que a concepção qualitativa do tempo encontra sua realidade. Pois a percepção do trabalho, nesse contexto onde os homens possuem objetivos, metas a cumprir e tempo e movimentos para tal surgem como geradoras de uma percepção negativa para a significação de quem o exerce, abrindo caminho para manifestações de caráter espontâneo.

Concentrando a atenção no tempo quantitativo, a sociologia industrial subestimou o tempo qualitativo, o tempo percebido nas expressões espontâneas, interessando-se mais pela organização metódica do tempo de trabalho, nos sistemas de decomposição de tarefas, pela maneira pela qual os trabalhadores dão sentido a seu tempo.

As relações complexas que unem os sistemas de produção, a mão-de-obra e o ambiente originam tipos de temporalidades e ritmos temporais diversificados.

Ainda que os cargos e postos de trabalho sejam definidos em função de descrições formais de tarefas, a significação que os executores põem na efetivação do trabalho, está em aspectos informais e subjetivos.

Desta forma, o trabalho está relacionado com a maneira pela qual os trabalhadores representam para si mesmos, individualmente ou coletivamente, esse tempo de trabalho. A festa, enquanto elemento inerente ao cotidiano, apresenta-se no contexto do trabalho rotineiro, nos momentos de fuga do tempo destinado à execução das tarefas. É nesse momento que o trabalhador “cria”, através da ação de livre

expressão, um momento diferente, uma ruptura no tempo velho, para, logo em seguida, voltar ao trabalho mais revigorado, recriando, através de momentos rituais cotidianos, um novo tempo, com mais disposição, mais vontade, mais ânimo.

## **Repensando a representação de Ritual**

Observando o que os trabalhadores fazem no seu dia-a-dia, na busca de criar momentos que signifiquem uma ruptura no tempo de trabalho, representando um tempo cheio de significado próprio, voltamos ao conceito de ritual.

Ritual é uma forma fundamental de interação. Não faz muito tempo, o ritual não era considerado desta forma pela psicologia social, ainda que a psicanálise e a antropologia tenham dedicado ampla e profunda referência a esse tema (Aguirre, 1999):

A ritualização é um processo que implica a encarnação de símbolos, associações simbólicas, mediante gestos, ações que signifiquem sentido especial para quem os pratica num dado contexto.

Os rituais, como formas plenas de significado, possibilitam que os atores sociais marquem, negociem e articulem sua existência fenomenológica como seres sociais.

Há muito tempo, a antropologia demonstrou que, em todas as culturas, existe aquilo que se chama rito de passagem: cerimônias ritualísticas compartilhadas intersubjetivamente no seio de uma cultura, em que se busca dar expressão simbólica ao fato de que um sujeito mudou algum aspecto significativo de sua personalidade, representativo para seu contexto cultural (Aguirre, 1999).

Como o mundo social é produto de convenções e símbolos, todas as ações sociais são realmente feitos rituais ou com possibilidades de ritualização (DaMatta, 1997).

Na literatura antropológica, encontramos várias referências sobre os rituais. Essas referências nos mostram indicações de posições teóricas sobre esse tema. As várias teorias sobre os rituais nos falam muitas coisas sobre suas funções: os rituais fazem coisas, dizem coisas, revelam coisas, etc, sempre no momento especial que é compreendido e tido como tal, apenas em dado contexto social, por

seu caráter de representação (DaMatta 1997).

Ainda que observemos diferentes posições nas teorias, o que há de comum nestas várias visões é que os ritos seriam momentos especiais construídos pela sociedade e só no seu contexto é possível sua compreensão.

Mas, para que servem os rituais?

Diferente do que entendemos no sentido comum, os rituais são momentos essencialmente cotidianos na vida social. Os momentos comuns e triviais do mundo social podem ser deslocados e assim se transformam em símbolos, que, de acordo com o contexto e o momento, mudam o sentido para o “fora do comum”, tomando significado especial (DaMatta, 1997)

Os rituais representam aspectos das relações da sociedade. Uma técnica para mudanças de posição moral da pessoa, do sagrado para o profano, do profano ao sagrado, tendo como base o cotidiano (Leach 1974 em DaMatta, 1997).

Os ritos ajudam a criar e a construir um tempo e realizam cortes nas rotinas sociais.

O tempo de trabalho não é apenas uma condição limitada e objetiva, é também um estado subjetivo. Desta forma, os trabalhadores elaboram ações para que o tempo passe de forma agradável e prazerosa, dando assim, ao tempo de trabalho, uma representação subjetiva, cheia de significação.

## Conclusões

Das observações que este trabalho nos proporcionou, concluímos que a representação do tempo de trabalho, bem como as representações de ações que repercutem na qualidade desse tempo para os trabalhadores, devem ser repensadas no contexto laboral em prol de um clima interno positivo, compromisso e realização no trabalho.

No campo teórico, repensar o homem enquanto ser complexo, no contexto das organizações, nos leva a resgatar muitos conceitos inerentes a essa complexidade, para o próprio êxito das interações homem e trabalho, líderes e membros de equipes, processos de

mudança etc.

As organizações se apresentam como contextos sociais, nos quais integrar o homem desde o ponto de vista cultural, antropológico, psicológico, é vital. Desta forma, buscar conceitos, a partir de sua necessidade de realização, representa um eterno trabalho dos que se ocupam da manutenção de um estado de realização, no contexto organizacional.

Por fim, voltando ao que estudamos, acreditamos que, sem estes rituais festivos ou lúdicos, criados pelos trabalhadores em seu dia-a-dia, a rotina de trabalho produziria a fadiga psíquica, além da natural fadiga física. Em outras palavras, os rituais festivo-lúdicos contribuem para o desenvolvimento do trabalho e a existência da atividade efetiva da organização.

## Referências bibliográficas

ABRAVANEL, H. (1992). **En busca de los mitos organizacionales**. En Cultura organizacional, aspectos teóricos, prácticos y metodológicos. Bogotá, Colombia: Fondo Editorial Legis.

AGUIRRE, A. (1999). **Cultura Organizacional**, Inespo, Universidad de Leon, México.

AGUIRRE, A. (1988). **Diccionario Temático de Antropología**. Barcelona: Ed. Angel Aguirre, P.P.U.

AGUIRRE, A. (1994). **Cultura y Empresa**. En *Anthropologica*. Revista de Etnopsicología y Etnopsiquiatria.

BADILLO. I.L (Ed). (1998). **Las culturas del ciclo vital**. Barcelona.

BRUNER, J. (1990). **Actos y Significados**. Madrid: Alianza Editorial

COLOMER, J. (1987). **Fiesta y escuela** – Colección el lápiz – Barcelona: Editorial GRAÓ.

COULON, A (1987). **L'ethnometodologie**. Presses Universitaires de France, Paris

- DAMATTA, R. (1987). **Relativizando; Uma Introdução à Antropologia Social**. Rio de Janeiro. Ed.Rocco
- DAMATTA, R.(1997). **Carnavais, Malandros e Herios**. Rio de Janeiro: Ed.Rocco.
- DEMASI, D. (1999). **Ócio criativo** – São Paulo – Brasil
- GOOFMAN, E.(1975). **Internados**. Buenos Aires: Ed.Amorrartu.
- Hassard, J. **Poun un paradigme ethnographique du temps du travail**. (1991). In: CHANLAT, Jean-François (Org.), L'individu dans l'organization, Presses de l'Université Laval & Editions Eska.
- HUIZINGA, Johan (1987). **Homo Ludens**. Alianza Editorial. Madrid
- LEVY STRAUSS, C. (1986). **Antropología Estructural**. Madrid: Ediciones Siglo XX.
- LINTON, R. (1942). **Estudio del Hombre**. México: Fondo de Cultura Económica.
- MAISONNEUVE, J. (Ritos religiosos y civiles). (1991). **Les rituales**, col. "Que sais-je". Press Universitaires de France, París 1988. Versión castellana – Maria Colom de Llopis. Barcelona: Editorial Herder.
- MALINOWSKI, B. (1970). **Una teoría científica de la cultura**. Barcelona: EDHASA.
- MARTINS, J.C. (1995). **Lazer para o resgate do homem** – Trabalho de Investagation – no publicado – Universidade Federal do Ceará – Fortaleza
- MEAD, H. (1982). **Espiritu, persona y sociedad**. Barcelona: Paidos
- MORENO, I. (1991). **Identities and Rituals**. In J. Prat, U. Martínez, J. Contreras e I. Moreno Multiculturalists Should Be Mindful Of It? *Cultural Anthropology*. V.8, N.4, p.411-429.
- MUNNÉ, F. (1980). **Psicosociologia del Tiempo Libre: un enfoque crítico**. Ed. Trillas, México
- PUMPIN O. y GARCÍA ECHEVARRÍA, S.(1988). **Cultura empresarial**. Ed. Diaz de Santos, Madrid.

- QUIJANO DE ARANA, S. (1981). **Ideología Organizacional y conflicto laboral en la Sociedad.**
- QUIJANO DE ARANA, S. (1993). **La Psicología Social de las Organizaciones.** Fundamentos.
- SCHEIN, E.H. (1982). **Psicología de la Organización,** Capítulos 6 y 11. Colombia: Editorial
- SCHEIN, E.H. (1988). **La Cultura Empresarial y el Liderazgo.** Barcelona: Plaza & Janés.
- SCHULTZ, U. (1993). **La Fiesta.** Alianza Editorial. Madrid
- SCHUTZ, A. (1977). **Las estructuras del mundo de la vida.** Buenos Aires: Amorrortu.
- TURNER, Victor W. (1969). **The Ritual Process.** Structure and Anti-Structure., Editor: Adline Publishing Co., Nueva York.
- TURNER, V (1982). **From Ritual to Theatre. The Human seriousness of play.** Paj Publications. New York
- VAN GENNEP, A. (1999). **Les Rites de passage.** Noury .Paris
- VELASCO, H.M. (1982). **Tiempo de Fiesta.** Ed. Tres-catorze-dieciséiete. Madrid
- WOLF M (1982). **Sociologie della vita quotidiana,** Editoriale L'Espresso Ed. Cátedra Madrid.