



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

EMANUEL SEIXAS FERNANDES

**DISCURSO ORGANIZACIONAL E A RELAÇÃO INDIVÍDUO-
EMPRESA NO CINEMA CONTEMPORÂNEO**

Brasília – DF

2011

EMANUEL SEIXAS FERNANDES

**DISCURSO ORGANIZACIONAL E A RELAÇÃO INDIVÍDUO-
EMPRESA NO CINEMA CONTEMPORÂNEO**

Monografia apresentada ao
Departamento de Administração como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Doutor, Marcus
Vinicius Soares Siqueira

Brasília – DF

2011

Fernandes, Emanuel Seixas.

Discurso Organizacional e a Relação Indivíduo-Empresa no Cinema Contemporâneo / Emanuel Seixas Fernandes. – Brasília, 2011.

88 f.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2011.

Orientador: Prof. Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira, Departamento de Administração.

1. Discurso Organizacional. 2. Estudos Organizacionais Críticos. 3. Relações de Trabalho. 4. Cinema Contemporâneo. I. Título.

EMANUEL SEIXAS FERNANDES

DISCURSO ORGANIZACIONAL E A RELAÇÃO INDIVÍDUO-EMPRESA NO CINEMA CONTEMPORÂNEO

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do aluno

Emanuel Seixas Fernandes

Doutor, Marcus Vinicius Soares Siqueira
Professor-Orientador

Mestre, Rodrigo Rezende Ferreira
Professor-Examinador

Mestrando, Diogo Ribeiro da Fonseca
Professor-Examinador

Brasília, 23 de novembro de 2011.

À minha mãe, em especial, e aos meus pais, biológico e “postigo”, por me educarem e apoiarem sempre que precisei, contribuindo para o que me tornei hoje.

À minha irmã, tios e avós pelo carinho, apoio e por estarem sempre presentes na minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os professores que passaram na minha vida, desde o jardim de infância até a graduação.

Agradeço, em especial, aos professores Humberto Martins Falcão, Osório Carvalho Dias, Débora Dorneles Barem, Pedro Paulo Murce Meneses, Priscilla Dourado e Marcus Vinicius Soares Siqueira, por mostrarem que a Administração pode ser mais do que um amontoado de técnicas e fórmulas dadas. E agradeço ao meu orientador, Prof. Marcus Vinicius, pela paciência e por não ter desistido de mim.

RESUMO

Este estudo identifica como o discurso organizacional e a relação indivíduo-empresa estão reproduzidos no cinema contemporâneo. A pesquisa está fundamentada na análise sócio-histórica das relações de trabalho e nos conceitos de imaginário, discurso organizacional, racionalidade instrumental e lógica financeira. Para isso, foi realizado um estudo exploratório-descritivo, sendo os dados coletados pelo método qualitativo, por meio da observação de 14 filmes selecionados entre os anos 1990 e 2010. Os dados foram analisados utilizando-se a análise de discurso cumulada com a análise de conteúdo. Como resultado da pesquisa, foi identificado como o cinema contemporâneo reproduz o discurso organizacional, por meio da construção de seis categoriais: a racionalidade instrumental no reino do dinheiro; “*business is war!*”; a outra face do discurso; quem sou eu?; o ativo mais importante do mundo; e a moral burguesa. As principais conclusões foram que o cinema foi capaz de absorver a realidade descrita nos estudos organizacionais críticos, inclusive fazendo críticas próprias, abrindo grandes possibilidades para futuras pesquisas, utilizando a arte cinematográfica como fonte de pesquisa.

Palavras-chave: Discurso Organizacional. Estudos Organizacionais Críticos. Relações de Trabalho. Cinema Contemporâneo.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	Contextualização do assunto	9
1.2	Formulação do problema	10
1.3	Objetivo Geral	12
1.4	Objetivos Específicos	12
1.5	Justificativa	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1	Transformações no mundo do trabalho	15
2.2	A relação Indivíduo-Empresa	21
2.3	Discurso Organizacional	27
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	32
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa.....	32
3.2	Participantes do estudo.....	33
3.2.1	Amor sem Escalas (2009).....	36
3.2.2	Clube da Luta (1999)	37
3.2.3	Decisões Extremas (2010).....	37
3.2.4	Os Edukadores (2004).....	38
3.2.5	Em Boa Companhia (2004)	39
3.2.6	Erin Brockovich - Uma Mulher de Talento (2000)	39
3.2.7	O Informante (1999).....	40
3.2.8	Nada Pessoal (2009)	40
3.2.9	Obrigado por Fumar (2005)	41
3.2.10	Recursos Humanos (1999)	41
3.2.11	Segunda-Feira ao Sol (2002).....	42
3.2.12	Spotswood (1992).....	42

3.2.13	The Bank (2001)	43
3.2.14	Tudo Acontece em Elizabethtown (2005)	43
3.3	Instrumento de pesquisa	44
3.4	Procedimentos de coleta e de análise de dados	44
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	48
4.1	A racionalidade instrumental no reino do dinheiro	49
4.2	“ <i>Business is war!</i> ”	53
4.3	A outra face do discurso	62
4.4	O ativo mais importante do mundo	72
4.5	Quem sou eu?	74
4.6	A moral burguesa	78
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	81
	REFERÊNCIAS	84

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização do assunto

O século XX foi marcado por extremos, como coloca Eric Hobsbawn (2004), inclusive no título de sua obra, “Era dos Extremos”. São incontestáveis os avanços sociais, econômicos e tecnológicos alcançados no período. No entanto, também o são a pobreza, as mazelas e a violência geradas pelas mudanças ocorridas. Mudanças, essas, que ocorreram em ritmo frenético: duas grandes guerras mundiais; a ascensão e queda do socialismo soviético; uma grande crise econômica; a terceira revolução industrial (ou revolução científica); o desenvolvimento da informática e das telecomunicações; a financeirização da economia; e uma infinidade de “ismos”, tais como fordismo, taylorismo, fayolismo e toyotismo.

Foi nesse período que a ciência da administração nasceu e se desenvolveu. Fruto das observações de *managers*, não é surpresa que a nova ciência tenha se preocupado mais com as organizações do que com seus trabalhadores. Assim, apesar de se enquadrar no campo das ciências humanas, sua produção científica, majoritariamente, se destina às organizações, ao invés do ser humano em si, conforme apontam Marsden e Townley (2001).

Dessa forma, não faltam na literatura, tanto acadêmica quanto na dita profissional, ou, como denomina Siqueira (2009), literatura gerencial, teorias, técnicas, métodos e receitas que prometem aumentar a eficiência, reduzir custos e, por conseguinte, aumentar o lucro. O ser humano tende a ser deixado em segundo plano, sendo constantemente lembrado enquanto *Homo economicus*, subordinado ao universo dos objetos-mercadorias e à racionalidade econômica (CHANLAT, 1996); enquanto um ativo que a organização deve nutrir e desenvolver sob sua égide para alcançar sua finalidade.

Cabe destacar que, como expõe Kirschner (2006), as organizações não são consideradas fenômenos naturais, mas sim construções sociais. E como tais

refletem as sociedades em que estão inseridas, possuem histórias e cultura próprias. Ao cientista, por consequência lógica, caberia considerar o todo, não desprezando o ser humano, o contexto sócio-histórico e tampouco as relações de poder que ocorrem em seu interior. No entanto, o que se observou por muito tempo foi uma ciência da administração pragmática e imediatista, que não se incomodava com sua postura passiva.

Mas essa passividade tem sido alterada. Em recente estudo sobre a tradição e autonomia dos Estudos Organizacionais Críticos (EOC), Paes de Paula et al. (2010) apuraram que 7,99% das publicações em conceituados periódicos e congressos nacionais eram considerados críticos, de acordo com os seguintes critérios: visão desnaturalizada da administração; desvinculação da performance; e intenção emancipatória.

Conforme se depreende dos critérios citados acima, é importante ressaltar que não é objetivo dos EOC a crítica pela crítica, tampouco apontar vilões nem reclamar revoluções no sistema sócio-econômico em voga. Como todo estudo organizacional crítico, busca-se a emancipação do indivíduo, pois se acredita que apenas dessa forma ele poderá se transformar em sujeito e se colocar frente à organização de forma livre e tomar decisões conscientes. É nessa ótica que o papel dos EOC, e deste estudo, por conseguinte, se destaca.

1.2 Formulação do problema

O controle no âmbito organizacional foi alterado completamente durante o último século. Anteriormente exercido por meio da coação, o controle agora é transformado, utilizando-se meios mais sofisticados, como o controle psíquico e da subjetividade. A organização, tal qual uma pessoa, possui a capacidade de construir enunciados, elaborar uma fala, moldar seu discurso da forma que lhe convém. E é através deste discurso que a organização operacionaliza o controle, mascarando suas reais intenções e exacerbando suas qualidades e seus atrativos, não revelando seus defeitos e sua real intenção por trás de cada enunciado que utiliza.

No entanto, conforme aponta Freitas (2000), o discurso organizacional é permeado de referências parciais e contraditórias. Assim, ao indivíduo é dito (ou esperado) que: seja competitivo, individualista, mas, ao mesmo tempo, colaborador, que se integre na equipe e faça parte do time; seja inovador, criativo, ousado, mas conservador quanto à tradição e a estrutura de poder; tenha iniciativa, mas sempre obedeça às regras; seja orgulhoso de estar no time, mas sempre prove que merece estar nele mais do que os outros; ele pode tudo, mas não sabe de nada (deve estar sempre na crista da onda do conhecimento); ele é grande e potente através da empresa, mas frágil a cada reestruturação por ela feita.

Assim, o discurso organizacional, no contexto da relação indivíduo-empresa, é importante objeto de estudo, que permite desvendar as condutas, as ações e as decisões, possibilitando ao indivíduo se portar ativamente, com maior clareza e discernimento perante a fala da organização. Reafirmar o papel do indivíduo nas organizações, colocar em evidência as dimensões esquecidas, restituí-los ao seu quadro sócio-histórico é a ambição de uma administração humana (Chanlat, 1996).

Nesse sentido, o cinema se mostra uma rica fonte de dados. Davel, Vergara e Ghadiri (2007) argumentam que as artes fornecem matéria-prima para desenvolver novos conhecimentos, e que uma peça de teatro (ou um filme) sobre o ambiente de trabalho ilustra a teoria encontrada em manuais de administração, que freqüentemente se baseiam apenas no modelo clássico dos estudos de casos. A arte, por sua vez, pode oferecer “mais do que uma mera embalagem de teorias estabelecidas e verdades aceitas”, ela estimula a ir além do óbvio, “misturando odor, imagens, sensações táteis, mobilidade no espaço, consciência de tempos e ritmos, sentimentos de prazer, de frustração, de aversão e de medo” (DAVEL; VERGARA; GHADIRI, 2007, pg. 14 e 18).

Foi desse contexto descrito que surgiu o interesse maior do pesquisador em estudar o discurso organizacional e suas conseqüências para o indivíduo sob o prisma da arte, e em especial do cinema. **Dessa forma, o presente estudo buscará responder: como o discurso organizacional e a relação indivíduo-empresa estão reproduzidos no cinema contemporâneo?**

1.3 Objetivo Geral

Este estudo tem o objetivo de analisar como o discurso organizacional e a relação indivíduo-empresa estão reproduzidos no cinema contemporâneo.

1.4 Objetivos Específicos

O objetivo geral da pesquisa depende do alcance dos seguintes objetivos específicos:

- Compreender como a relação indivíduo-empresa (relações de trabalho) foi influenciada pelas mudanças sócio-históricas;
- Identificar quais discursos organizacionais, inseridos no contexto da relação indivíduo-empresa, são utilizados pelas organizações;
- Descrever como o discurso organizacional e a relação indivíduo-empresa são retratados em filmes contemporâneos.

1.5 Justificativa

A universidade teve sua imagem transformada. A essa conclusão chegou Pereira (2009), ao analisar a universidade “moderna” na atualidade. De acordo com a autora, os alicerces da universidade denominada “moderna”, cuja origem remonta da organização da Universidade de Berlim, em 1808, foram abalados pela globalização da economia, pelas políticas neoliberais e por uma produção acadêmica mais concentradora e excludente, dando origem à universidade pós-moderna.

No curso de administração, por exemplo, com louváveis exceções, dentre eles os Estudos Organizacionais Críticos, percebe-se uma tendência de ser extensão das empresas, responsável por qualificar futuros funcionários e prover tecnologias que

aumentem sua eficiência e lucratividade, desprezando-se disciplinas reflexivas e críticas, que fujam ao *mainstream*. Nesse sentido, Pereira (2009) afirma que:

A situação atual da vinculação do saber com a sociedade instaura uma nova relação - a do saber-provedor com o usuário-consumidor. É um saber produto, uma mercadoria, um investimento, um processo de disputa e valor comercial da informação, ciência e tecnologia, que gera a perda do valor do saber como formador do caráter, da moral, da ética, do espírito reflexivo, do cidadão e da construção da nação. [...] É uma visão da universidade como empreendedora e berço de empresas de cunho tecnológico e a lógica da tendência utilitarista da universidade tende a reduzir a construção do conhecimento a mera produção de conhecimento mercadológico. (PEREIRA, 2009, pg. 50).

Dentre os temas dos Estudos Organizacionais Críticos está a análise crítica do discurso organizacional, buscando revelar o não dito, aquilo que está por trás de tal discurso, em especial na gestão de pessoas, pois, conforme explanado, apenas dessa forma poderá o indivíduo se transformar em sujeito e se colocar frente à organização de forma livre e tomar decisões informadas.

No entanto, essa se mostra uma tarefa e tanto, considerando que saber o que não é dito implica em estar presente nas tomadas de decisão da empresa, ou seja, formulação do discurso. Cabe ao pesquisador contornar este problema, se valendo de um instrumental metodológico que permita enxergar e perceber o que está, a princípio, oculto. O cinema, nesse aspecto, se mostra uma fonte de dados rica e relativamente inexplorada.

Defendendo o uso de vídeos, filmes e fotos como documentos de pesquisa, Loizos (2010) aponta que, apesar de a pesquisa social lidar com um objeto complexo, não há óbice para o uso da informação visual como dado primário. E o autor vai além, afirmando que “o visual” e “a mídia”, em um mundo influenciado pelos meios de comunicação, não podem ser ignorados, pois eles se já se tornaram fatos sociais, na definição de Durkheim.

O uso de filmes no ensino, por exemplo, já ocorre em outras ciências e em áreas da administração, como a estratégia. Pelzer e Paes de Paula (2002) afirmam ser o filme “instrumento valioso para explorar a construção de realidades e o fenômeno do poder”, além de possibilitarem “um meio de investigar as representações que acontecem nas organizações” (PELZER e PAES DE PAULA, 2002). A comparação

do que é visto no filme com a teoria estudada e com a realidade experimentada se torna mais agradável, melhorando o processo de compreensão.

Com o presente estudo, espera-se contribuir para o desenvolvimento e consolidação dos estudos organizacionais críticos, promovendo a reflexão crítica e o desenvolvimento de uma ciência da administração mais atenta ao ser humano. Ademais, acredita-se que este estudo também auxiliará professores e alunos, proporcionando materiais que possam ser utilizados no ensino/aprendizagem do tema, pois, a partir da experiência empírica deste autor, vivenciada em sala de aula, pode-se notar a dificuldade que muitos estudantes têm em compreender que a organização pode ser vista sob outro prisma, um que aborde a psicopatologia do trabalho, a violência psíquica, a dominação, o controle da subjetividade ou o discurso organizacional.

Além dos olhares inquisidores, a fala comum após uma aula que aborde uma temática crítica é: “isso não acontece onde eu trabalho”. Talvez seja o atual formato das publicações científicas, que ainda não permita compartilhar com o leitor aquilo que foi observado pelo pesquisador, as expressões faciais, a ansiedade na voz, o nó na garganta, em suma, toda a linguagem corporal que pode ser observada nos filmes e no desempenho de um ator.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, busca-se expor a teoria relacionada com o tema escolhido. Para isso, esta seção foi dividida em três partes essenciais. Na primeira parte, pretende-se contextualizar as relações de trabalho, analisando as transformações ocorridas no mundo durante o último século. Na segunda parte, passa-se à análise da relação indivíduo-empresa e como as mudanças discutidas na primeira parte a afetaram, abordando-se ainda o poder e o controle. Por fim, na terceira e última parte deste capítulo, será abordado o discurso organizacional em si, conceituando-o e descrevendo as formas utilizadas.

2.1 Transformações no mundo do trabalho

Durante todo o século XX, o mundo se transformou política, econômica, cultural e socialmente. E essas transformações não se limitaram a um evento único e isolado. Elas foram recorrentes durante toda a extensão do século. Freitas (2000), ao caracterizar a atualidade, diz que a constante e acelerada mudança é o fato que melhor a ilustra, trazendo consigo “efeitos múltiplos de difícil apreensão: queda das barreiras geográficas, elevação do nível de educação e do fluxo de informações, fortalecimento das empresas.” (FREITAS, 2000).

A percepção que as pessoas tinham das organizações também se transformou, deixando de serem vistas como vilãs para serem consideradas heroínas (FREITAS, 2000), passando a ocupar o papel de personagem principal na construção da sociedade (SIQUEIRA, 2009). As demais instituições, quais sejam, família, religião, escola, sindicato e Estado, por não se adaptarem tão rapidamente às mudanças, pouca ou nenhuma resistência ofereceram a todo esse processo.

Analisando o fenômeno, Freitas (2000) aponta a crise de identidade dos indivíduos como causa dessa mudança de papel, não descartando como causa correlata o fato de o capitalismo ter sobrepujado o socialismo. A autora considera que essa crise de

identidade foi uma decorrência direta da redução do significado da religião, dos papéis sexuais, das alterações na estrutura familiar e do individualismo.

Já Enriquez (2006) aponta a vitória da racionalidade instrumental, interessada nos meios e que responde somente ao “como?”, triunfante sobre a racionalidade do homem, vislumbrada na Revolução Francesa, uma racionalidade dos fins últimos e dos valores alimentados pelos sentimentos, pela paixão e preocupada com o “Por que?”. Gaulejac (2007), por sua vez, identifica três fenômenos maiores que mudaram o capitalismo industrial e que favoreceram as organizações: a substituição da lógica de produção pela lógica financeira; a desterritorialização do capital, libertando a especulação; e o surgimento da telemática, possibilitando a ditadura do tempo real.

A lógica da produção, de acordo com o autor, é aquela predominante até o fim dos anos dourados do capitalismo, na qual predominam as noções de longo prazo, estratégia, produtos de qualidade, oferta e demanda, e na qual as relações entre capital e trabalho estavam relativamente equilibradas. Na lógica financeira, o trabalhador e a própria empresa se tornam um produto financeiro, tendo seu valor medido e especulado diariamente nas bolsas, predominando o curto prazo, a contabilidade, o lucro rápido. Nela, o pensamento está fundado no dinheiro, no lucro, na racionalidade econômica, como coloca Enriquez (2006), que permite o “cálculo dos melhores meios e dos melhores métodos, cálculo de custos e de vantagens, e que submete todo mundo ao reino do dinheiro (ENRIQUEZ, 2006, pg 5).

A desterritorialização é o fenômeno da despersonalização do capital e do poder, liberando-o de suas restrições geográficas. Gaulejac (2007), em sua análise, coloca que se tornou extremamente difícil identificar o poder, pois a posse do capital está pulverizada em diversos proprietários (acionistas). No cenário nebuloso e impessoal das Bolsas de Valores, são bancos, fundos de pensão, fundos de investimento que determinam quem vale o que. Ao menor sinal de instabilidade, valores são movimentados pelo mundo quase que instantaneamente, graças à telemática.

A telemática é um termo cunhado na França, e utilizado por Gaulejac, que se refere à fusão das tecnologias da informática e das telecomunicações, possibilitando a movimentação de grandes quantidades de informação instantaneamente e, por conseguinte, o surgimento da *Internet* nos moldes atuais. Identificando tal fenômeno, Siqueira (2009) afirma que, no pós-fordismo, o capitalismo se vale dessa tecnologia

para reestruturar o processo produtivo e moldar uma nova realidade social, alterando, também, as relações de trabalho dentro das organizações.

Em decorrência destes três fenômenos, Gaulejac (2007) identifica outros dois: a adoção de uma política drástica de recursos humanos (desregulamentação); e a diferença entre as políticas libertárias para o capital e de desregulamentação do trabalho. Quanto ao primeiro fenômeno, Siqueira (2009) afirma que as empresas, em parceria com o Estado, reestruturaram as relações de trabalho, causando o enfraquecimento dos vínculos que uniam a força de trabalho. Sendo o indivíduo o elo mais fraco dessa relação e estando agora isolado, a organização avançou na chamada flexibilização das relações de trabalho (contratos de trabalho temporários, terceirização), rompendo os vínculos que tinha com seu empregado.

Enquanto o capital experimenta a liberdade, livre de suas amarras geográficas e de seu vínculo com o trabalhador, este não pode sentir o mesmo. Não se pode falar em liberdade quando não há segurança e respeito ao direito público. Assim, a rentabilidade do capital está acima dos direitos e interesses de trabalhadores e até mesmo dos clientes. Os interesses dos consumidores apenas são levados em conta à medida que favorecem a compra de bens ou serviços. Produtos são comercializados independentemente de sua nocividade ao bem-estar das pessoas; fábricas são mudadas de país, buscando-se vantagens onde as relações de trabalho não estão minimamente regulamentadas e ainda propiciam a exploração (GAULEJAC, 2007).

Para Heloani (2001), em sua análise histórica da organização do trabalho, esses fatores, ou seja, a produção globalizada (desterritorialização), a diminuição da atuação social do Estado e a desindexação dos salários (desregulamentação do trabalho), são as características básicas do que se convencionou chamar de pós-fordismo. O autor acrescenta que:

[...] a mobilidade do capital, unida à flexibilidade tecnológica e social propiciada pela desregulamentação de direitos consagrados e pela hegemonia ideológica nos principais setores de formação de opinião possibilita a mercantilização de praticamente tudo, solapando fronteiras. (HELOANI, 2003, pg. 101).

Assim, conforme expõe Gaulejac (2007), são as multinacionais as grandes beneficiárias dessas mudanças. Algumas delas possuem até mais influência que muitos países, e seus *managers*, eleitos por acionistas em busca de lucros, possuem mais poder que os representantes eleitos pelo povo. A conseqüência disso é a imposição da lei de mercado das multinacionais, que irá atingir as mais diversas dimensões do sujeito e da sociedade. Observa-se na contemporaneidade que a estrutura familiar se tornou frágil, os governos passaram a privilegiar a economia em detrimento do bem-estar social, o trabalho perdeu seu sentido e tornou-se um meio para propiciar o consumo.

Nesse sentido, Meucci (2008) afirma, em sua reflexão teórica sobre as relações de dominação no mundo contemporâneo, que todas as esferas da vida do sujeito foram mercantilizadas, afetando inclusive as relações sociais, cada vez mais dominadas pela impessoalidade e objetividade. Serviços antes restritos ao plano da subjetividade são agora calculados, transformados em mercadorias e mediados por corporações, entre eles:

a criação e a educação dos filhos (que ficam sob a vigilância de profissionais cuidadores ou empresas educacionais), a organização de festas comemorativas (entregues a uma empresa especializada em eventos), a administração de conflitos pessoais (se forem jurídicos são geridos por advogados, e se forem afetivos será tarefa do psicanalista ou do psicoterapeuta), os cuidados com o corpo e a imagem (tarefa compartilhada por clínicas, centros de estética, academias e estilistas), o preparo dos alimentos (comprados prontos ou semi-prontos nos supermercados ou servidos em restaurantes). (MEUCCI, 2008, pg. 7).

Esse processo alcançou tal dimensão que, de acordo com o autor, até mesmo as relações com o transcendental foram afetadas. As igrejas agora se apresentam como grandes empreendimentos corporativos, traçando estratégias de marketing para conquistar mais fiéis. E do outro lado da relação, as bênçãos pedidas pelos fiéis estão, embora não exclusivamente, muitas vezes relacionadas com o material, como ascensão social e a aquisição de bens, por exemplo.

Nesse processo, o próprio indivíduo passou a se quantificar, enxergando a si mesmo como um capital. Como um típico capitalista, o indivíduo constantemente avalia o curso de seu investimento, corrigindo-o quando necessário para maximizar seu valor. Assim, “alterações no curso da vida como mudar de emprego, de função,

investir em novo treinamento, numa viagem ou numa academia de ginástica são ações humanas calculadas a partir da concepção objetivada da vida e de si” (MEUCCI, 2008, pg. 9).

Até mesmo os amigos agora são transformados numa rede estratégica, conhecida como *network* (MEUCCI, 2008). Enriquez (2008), em entrevista concedida a Maria Ester de Freitas, tem a mesma percepção ao analisar as transformações que impactaram as relações afetivas, dizendo que há um cálculo de interesses, uma espécie de “gestão das amizades”, completamente estranha ao conceito de amizade, que, por definição, pressupõe um sentimento desinteressado.

Também o Estado, pressionado pelo capital, tem suas atribuições alteradas e reduzidas, voltadas principalmente para permitir o crescimento econômico, fornecendo os recursos e a infra-estrutura necessária para que o capital se desenvolva. Heloani (2003) explana sobre como a crise do fordismo no início da década de 1970 e os governos de Ronald Reagan (EUA), Margaret Thatcher (Inglaterra), Yasuhiro Nakasone (Japão) e Helmut Kohl (Alemanha), puseram fim ao Estado-Providência, chamado agora de “Estado-inoperante-custoso”, reduzindo suas atribuições, e, por conseguinte, os impostos cobrados, liberando mais recursos na economia. Dessa forma, “começa a difusão de uma série de serviços privados, apresentados como mais eficientes e baratos para o consumidor” (HELOANI, 2003, pg. 95).

Xavier e Maranhão (2010) discutem, inclusive, a responsabilidade social como uma forma de privatização do público, de esvaziamento do Estado. Diferentemente das publicações que abordam o tema somente sob a ótica dos benefícios da responsabilidade social, os autores adotam uma visão crítica, questionando tal prática a partir do princípio de que as empresas são responsáveis por grande parte dos problemas da sociedade.

O trabalho¹, por sua vez, de acordo com Siqueira (2009), passa a ser o centro da vida do indivíduo e destaque na sociedade contemporânea, passando a preencher o vazio sentido pelo indivíduo na ausência das demais instituições. O “ser” deixa de ser importante, sendo suplantado pelo “ter”, incluindo-se nessa perspectiva a

¹ As alterações no sentido do trabalho e a relação indivíduo-empresa serão analisadas na sessão 2.2.

possibilidade de consumo e a posição ocupada no mercado de trabalho pelo indivíduo.

Estando a lei de mercado e a lógica financeira consolidadas como a regra do jogo, a busca pela flexibilização e pela rentabilidade torna-se a grande obsessão das organizações. Gaulejac (2007) critica essa lógica em sua análise, dizendo que nela, “trata-se de fazer sempre mais, sempre melhor, sempre mais rapidamente, com os mesmos meios e até com menos efetivos” (GAULEJAC, 2007, pg. 41), considerados agora um peso que deve ser eliminado ao máximo.

Essa mesma relação dialética entre eficiência (rentabilidade) e desumanização (flexibilização/redução de efetivos) é ressaltada por Marsden e Townley (2001) ao analisarem Marx, Foucault e Weber. Buscando demonstrar tal dialética, os autores utilizam como exemplo o relato do sociólogo polonês Zygmunt Bauman, que, em sua obra “*Modernity and the holocaust*”, descreve a lógica dos eventos que culminaram no Holocausto na Alemanha de Hitler, qual seja: 1) as questões humanas são transformadas em objetos de poder quantificáveis; 2) a racionalidade instrumental suplanta a racionalidade substantiva e aplica-se procedimentos burocráticos a esses objetos; 3) causas e efeitos, intenções e conseqüências, perpetradores e vítimas são socialmente distanciados; e 4) permite-se aos governados participar das decisões que os afetam negativamente.

Esses mesmos princípios subsidiam “os conhecimentos e técnicas encontradas nas ambiências de trabalho modernas e são ensinados nas escolas de administração de empresas de hoje” (MARSDEN e TOWNLEY, 2001). É através dela, por exemplo, que um executivo, em sua mesa na distante Alemanha, pode assinar um memorando que causará a demissão de milhares de funcionários no Brasil, ou, ainda pior, lhes dará a oportunidade de escolherem entre a redução de salários e a demissão em massa, como ocorreu no caso da fábrica da Volkswagen no ABC paulista, nos anos 1998 e 2001.

Para saciar esses anseios da organização por flexibilidade e rentabilidade, a academia e a literatura gerencialista foram ágeis em criar novos modelos de gestão, muitos confundidos com modismos, tais como CCQ, *Just in time*, TQM, *downsizing*, reengenharia e terceirização, resultando na demissão em massa de empregados, como se observou nas décadas de 1980 e 1990. O indivíduo, agora, passa a ser ameaçado pelo desemprego (SIQUEIRA, 2009).

Além do desemprego, Freitas (2000) lista em sua análise outros efeitos colaterais danosos decorrentes das mudanças ocorridas, tais como: exclusão, concentração mundial de renda, estresse em todas as faixas de idade, a fuga por meio de suicídios e drogas, e as catástrofes ambientais, dentre outros.

Em contrapartida às mudanças descritas, principalmente no que tange ao individualismo emergente e à quebra dos vínculos de emprego, decorrente da flexibilização, as organizações buscam reforçar o vínculo que o empregado tem com ela. Para tal, os mecanismos de controle do passado perdem sua eficácia e devem se sofisticar. O controle deixa de ser físico, não sendo mais exercido através do “chicote” nas mãos do “capataz”, e passa, então, a ser psíquico, por meio da sedução e da fascinação, conquistando o trabalhador a tal ponto que os papéis na relação indivíduo-empresa se invertem: o indivíduo busca a empresa, se adapta a ela, controla seus colegas e controla inclusive a si mesmo.

2.2 A relação Indivíduo-Empresa

A partir da identificação e descrição das transformações no mundo do trabalho e do surgimento de um novo contexto em que indivíduos e empresa estão inseridos, faz-se necessário agora analisar a relação de trabalho em si, ou seja, a relação indivíduo-empresa e os mecanismos de poder nela operantes.

O predomínio da racionalidade instrumental e econômica, do utilitarismo, da lei de mercado e da mercantilização, inclusive nas relações sociais, somada à crise de identidade do indivíduo e à perda de importância das demais instituições (família, igrejas, Estado, sindicatos), conforme visto na sessão anterior, abriram espaço para que as organizações exercessem papel cada vez mais importante na vida dos indivíduos, que vêm o trabalho ocupar grande parcela de seu tempo disponível.

Enriquez (1997 apud Siqueira, 2009) afirma que, dado a importância que receberam, agora as organizações também são um lugar a partir do qual o indivíduo estrutura sua vida. No mesmo sentido, Freitas (2000) afirma que a relação profissional muito contribui para o desenvolvimento de uma identidade social, ressaltando, no entanto, que não se deve ficar restrita a ela.

Para Barros, Andrade e Guimaraes (2008), ao analisar o lugar do trabalho na psique dos indivíduos, as novas tecnologias de gestão visam não apenas o incremento performático, mas também o afeto do trabalhador. Assim, “a organização, tornada em entidade, é apresentada como um ambiente ‘familiar’, no qual é possível canalizar as energias libidinais para atividades que proporcionam prazer, socialmente aceitáveis” (BARROS, ANDRADE E GUIMARAES, 2008, pg. 12).

O indivíduo, então, enxerga a organização como um objeto merecedor de investimento libidinal, substituindo o papel que teria o trabalho em sua vida pelo relacionamento com a empresa. No entanto, e à luz da teoria psicanalítica freudiana, os autores ressaltam que essa relação de bases afetivas é problemática na medida em que o indivíduo introjeta a organização para seu próprio ego, não mais distinguindo o seu “eu”. Ao mesmo tempo, seu id demanda satisfação imediata, o que é impossível, vez que organização não é pessoa real, não sentindo nem retribuindo o afeto.

Essa ambigüidade, no que concerne ao relacionamento afetivo com a organização, somada à identificação do ego com este objeto externo, pode fazer com que a instância crítica da psique se volte contra o próprio ego. [...] Se o indivíduo, mesmo que de maneira não consciente, deixa de idealizar os atributos da empresa, ele pode perdê-la como ponto referente, o que deixa um vazio no ego, do qual esta fazia parte. Em decorrência desse processo, pode ser que o sujeito, ao invés de lidar com o luto, que seria o comportamento normal [...], acabe por vivenciar a melancolia. (BARROS, ANDRADE E GUIMARAES, 2008, pg. 13).

Como as demais formas de liberar seus impulsos foram restritas pela mercantilização da vida de um modo geral, o indivíduo convive cada vez mais com uma tensão, com um mal-estar que pode resultar na melancolia, conforme visto, e no auto-aniquilamento do ego (BARROS, ANDRADE E GUIMARAES, 2008), que, em situações extremadas, podem levar ao suicídio relacionado ao trabalho, como muito bem relataram Dejours (2008) e Santos, Siqueira e Mendes (2010).

Tendo sido analisado o papel ocupado pelas organizações na vida do indivíduo, necessário agora é verificar a relação sob outra ótica, qual seja: a importância ou o papel ocupado pelo indivíduo na “vida” da organização.

O indivíduo ganhou posição de “destaque” no contexto sócio-organizacional moderno. No entanto, esse destaque é o mesmo que se atribui a um recurso ou

objeto. Como identificado por Siqueira (2009), ao analisar o discurso organizacional, o indivíduo é considerado cada vez mais como o maior ativo da organização, seu mais importante patrimônio. E tal como qualquer outro ativo, o indivíduo deve ser flexível, multifuncional e, principalmente, rentável. É a partir dessa visão utilitarista do indivíduo que as organizações buscam retirar o máximo de seus empregados.

Davel e Vergara (2001) destacam o papel histórico da administração de recursos humanos, que mesmo rebatizada por várias vezes e com certeza incorporando evoluções, sempre legitimou essa visão utilitarista do indivíduo: gerir o capital humano, alinhando seus potenciais aos objetivos da organização, maximizando seus benefícios econômicos. Na análise histórica realizada pelos autores, é importante destacar a mudança ocorrida no fim dos anos 1970, quando as pessoas deixaram de ser consideradas unicamente como fator de custo, para serem vistas também como recursos em potencial à disposição da empresa.

Pagès et al. (1987), na terceira parte de “O Poder das Organizações”, buscam demonstrar que as políticas de recursos humanos não devem mais ser encaradas como apenas procedimentos descritivos do modo de funcionamento da organização, mas sim como práticas de poder. Para os autores, o poder está em todo lugar, na ordenação do espaço, na distribuição e na produção do saber e da norma, nas engrenagens e regras da organização e até no inconsciente. E considerando o poder como um sistema de eixo quádruplo (econômico, político, ideológico e psicológico), os autores concluem que as políticas de RH são práticas de poder, pois gerenciam as vantagens em contraposição ao trabalho (nível econômico); asseguram a conformidade às regras e princípios (nível político); mascaram a realidade, transparecendo certos valores e ocultando seus objetivos (nível ideológico); e buscam gerenciar o afetivo, trabalhando diretamente sobre o aparelho psíquico de seus trabalhadores (nível psicológico) (PAGÈS ET AL., 1987).

Também Enriquez (1997 apud Siqueira, 2009) descreve as empresas além de apenas organizações, sendo um lugar privilegiado para os jogos de poder, vez que se tornaram uma das principais instituições sociais, conforme visto. Para o mesmo autor (2008), o poder se apresenta como uma noção de dirigir, fazer bem a outrem, com ou sem a participação destes, buscando sempre ser bom e ser legitimado. Ele não se confunde com a dominação, pois esta quer servidores, dominados pela força e pelo medo, o que posteriormente faz nascer o sentimento de revolta e revolução. Já

no poder há uma imagem paternal, severa, mas justa, que quer tomar boas decisões e encontrar soluções para os problemas. Nessa visão, então, o poder é capaz de “suscitar a adesão, porque ele fascina, ele seduz e mostra certo nível de competência sem mostrar os seus defeitos” (ENRIQUEZ, 2008, pg. 189).

Após discorrer sobre as relações de poder, a análise se voltará agora para o próprio ambiente organizacional, local de expressão do poder e controle. Ao abordar a perspectiva crítica do poder, Paes de Paula e Maranhão (2007) identificam três formas de controle: o controle direto, baseado na vigilância; o controle técnico através das máquinas e tecnologias de informação; e o controle burocrático, baseado nas regras.

Gaulejac (2007) subscreve essas três formas de controle dentro do chamado poder disciplinar, de caráter coercitivo e predominantemente utilizado na empresa taylorista, o distinguindo do que denomina poder gerencialista. Para o autor, o primeiro se preocupa com a canalização da energia motora, buscando tornar os corpos úteis, dóceis e produtivos. Já no segundo, há uma preocupação com a canalização da energia libidinoso. Dessa forma, a repressão é substituída pela sedução, a imposição pela adesão e a obediência pelo reconhecimento.

Analisando a transformação das formas de controle, Heloani (2003) vê nos altos índices de absenteísmo e turnover das décadas de 1960 e 1970 e na falência da especialização do fordismo-fayolismo o catalisador para que o capital desenvolvesse novos mecanismos de atração e adesão dos trabalhadores. Com a consolidação do pós-fordismo, a atração deixou de ser uma preocupação, pois a redução de salários e o desemprego gerados tornaram o emprego atraente.

A adesão do trabalhador não é tão facilmente resolvida. Ainda de acordo com Heloani (2003), e no mesmo sentido de Davel e Vergara (2001), o cenário pós-fordista altamente competitivo e flexível requer que a empresa dê autonomia a seu funcionário, pois necessita estimular o desenvolvimento da iniciativa, da capacidade cognitiva, do raciocínio lógico e do seu potencial de criação (de custo o indivíduo passa a recurso em potencial). No entanto, um nível de controle deve ser mantido e para isso houve a substituição das ordens pelas regras, um sistema de valores que o trabalhador deve assimilar e incorporar. É nesse momento que a subjetividade passa a ser utilizada como mais um recurso passível de manipulação por parte do capital.

A subjetividade, normalmente atrelada ao “ser”, deve ser entendida como um fenômeno, aquilo que é inerente ao ser humano, que constitui sua individualidade e possibilita socializar-se, sendo expressa em pensamentos, condutas, emoções e ações. A objetividade, por sua vez, atrelada ao “ter”, é aquilo externo ao ser humano, podendo por ele ser transformado e acumulado. Não se trata de opostos excludentes, como coloca Davel e Vergara (2001), devendo ambas as questões figurar como objeto da atenção da administração.

Os autores, ao analisarem a subjetividade e a objetividade nas organizações, concluem que a gestão de pessoas ainda privilegia o segundo aspecto, ainda que no plano do discurso seja dito o contrário. As pessoas ainda estão “inscritas em um movimento de racionalização permanente de custos (demissão em massa) e de busca desenfreada da flexibilidade (contratos de trabalho temporários, terceirização) em curto prazo, portanto, dentro da esfera da objetividade”. (Davel e Vergara, 2001, pg. 49).

Não que a subjetividade seja ignorada pela organização. Ao contrário, conforme já exposto, a subjetividade passa a ser objeto de manipulação pelo capital, e assim é utilizada para seduzir o indivíduo, vinculando-o à empresa. Quanto ao último aspecto, Faria (2007) enxerga um problema do vínculo. De acordo com o autor, os sujeitos quando se vinculam a uma organização, seja ela empresa ou não, alinham seus objetivos em uma espécie de contrato, com cláusulas de interesses, necessidades e metas da organização. Este é o lado objetivo. Em contrapartida, do lado subjetivo, ocorrem as relações amorosas, as relações libidinais já analisadas, o processo inconsciente da identificação. Os indivíduos se apaixonam pela organização, e conseqüentemente passam a depender dela.

Siqueira (2009), retomando o raciocínio iniciado por Gaulejac, denomina essa forma de controle na perspectiva do poder gerencialista de gestão do afetivo. Trata-se de um controle mais sutil e mais sofisticado, no qual se busca um controle mais intenso do indivíduo, fazendo-os se comprometer com os objetivos da organização, sem o uso de práticas coercitivas, mas sim da sedução.

Dessa forma, completa Faria, o sujeito se torna “um moderno escravo da empresa e de si mesmo com relação a ela. Às vezes, um escravo contente, porque alienado” (FARIA, 2007, pg. 13). Enriquez (2008), no mesmo sentido, diz ser esse o aspecto mortífero e mais escondido do poder: a servidão voluntária.

Em sua análise, Siqueira (2009) ressalta o papel passivo assumido pelo indivíduo, que se deixa dominar, pois, em que pese ser o poder uma relação assimétrica, ele não ocorre sem o consentimento das partes, ou seja, somente existe o dominador caso exista o dominado.

Também nesse sentido, e muito pertinente à temática do presente estudo, Vergara, Carvalho e Gomes (2004) estabelecem uma analogia entre a espacialidade teatral e a das organizações na perspectiva do controle e coerção, colocando que “efeitos especiais que no cinema criam realidades críveis, produzem nas organizações indivíduos conformados com as regras a que estão submetidos” (idem, pg. 17). Os controles normativos anestesiavam a mente, de modo que os indivíduos passam a ser agentes do seu próprio controle.

A gestão que fascina, seduz, mobiliza a subjetividade, canaliza a energia libidinosa é instrumentalizada nas mais diversas frentes e das mais diversas formas, estando presente desde o recrutamento, passando pela seleção e pela socialização e culminando no discurso organizacional presentes nas políticas de recursos humanos, agora chamada de gestão de pessoas.

Diniz e Vieira (2008), ao olhar sob um prisma foucaultiano para o controle e o exercício do poder na gestão por competências, identificaram que as práticas de seleção representam métodos de exame, no sentido foucaultiano. A pessoa, transformada em fato, pode ser exposta, medida, comparada a outras e a ela mesma, para então ser classificada, normalizada ou excluída. As entrevistas, por exemplo, se assemelham às técnicas de confissão, permitindo à organização avançar no íntimo da vida pessoal e interpessoal dos indivíduos. De acordo com os autores, a confissão é:

um ritual de discurso em que o sujeito que fala é o mesmo do enunciado; se desenrola numa relação de poder, pois não se confessa sem a presença ao menos virtual de um parceiro, a instância que requer a confissão, impõe-na, avalia-a, intervém para julgar, punir, perdoar, consolar, reconciliar; um ritual onde a verdade é autenticada pelos obstáculos e as resistências que teve de suprimir para poder manifestar-se. (DINIZ e VIEIRA, 2008, pg. 07).

Em sua análise sobre a identidade do poder nas relações de trabalho, Segnini (1989) cita o processo de socialização utilizado em uma das organizações analisadas, englobando diferentes instrumentos que reforçam o sistema de poder

pretendido: educação para o trabalho, seleção e treinamento de pessoal, regras que devem ser respeitadas dentro e fora do ambiente de trabalho, vigilância hierárquica, sistema de carreira fechada e ritos, cujo exemplo é o Dia Nacional de Ação de Graças promovido pela empresa.

Fernandes et al. (2009) chegaram a conclusão em seu artigo que celebrações, treinamentos, estímulo ao desenvolvimento, programas de integração e manutenção de laços afetivos resultam em uma maior identificação dos indivíduos com a organização. Esses mecanismos se caracterizam como processos de socialização secundária ou re-socialização, transformando suas realizadas subjetivas, ou seja, a identidade até então construída. Fineman (2001) ressalta que ao utilizar tal caminho, treinando pessoas de acordo com certos sentimentos considerados desejáveis, a organização está manipulando seres humanos, realizando uma eugenia emocional.

Na próxima seção, então, conceituar-se-ão o imaginário e o discurso organizacional, peças chave para o alcance dos objetivos deste estudo, optando-se pelas categorizações realizadas por Freitas (2000) e Siqueira (2009) para a composição do quadro referencial da pesquisa.

2.3 Discurso Organizacional

De acordo com Freitas (2000) e Siqueira (2009), as organizações, em especial as grandes empresas, constroem para si uma imagem grandiosa e um discurso elaborado para cooptar os indivíduos de modo que seus interesses sejam alcançados. Apesar de não serem pessoas, elas possuem muitas de suas características e capacidades, visto resultarem de uma construção social, o que implica na participação ativa de seres humanos. Assim, são capazes de construir enunciados autônomos daqueles dos indivíduos que a compõem. É isso que conclui Segnini (1989), quando salienta que a identidade do poder não pode ser atribuída a pessoas ou a “maquiáveis”, mas é construída a partir de contextos sociais, econômicos e políticos.

Na análise dos aspectos do imaginário organizacional, Siqueira (2009) expõe que, ao buscar a adesão de cada indivíduo, a organização constrói um novo imaginário à

luz de seus valores, normas e convicções. O imaginário é aquilo que complementa o real, o fecundando. O imaginário exerce, então, papel fundamental na tentativa das empresas conquistarem seus objetivos, através da substituição do imaginário do indivíduo por aquele criado por ela (processo de socialização).

A organização pode optar por utilizar dois tipos de imaginário: o imaginário enganador, do logro, e o imaginário motor. Na primeira, a organização vai se colocar como toda poderosa, uma mãe que se propõe a proteger o indivíduo e suprir as suas necessidades, tentando prender os indivíduos nas armadilhas de seus próprios desejos. Já no imaginário motor, a organização possibilita e permite aos indivíduos desenvolverem-se criativamente, sem que haja a utilização de aspectos repressivos. As empresas utilizam, não raras vezes, o imaginário enganador e prometem aquilo que elas não podem cumprir. (Enriquez, 1997, apud Siqueira, 2009).

A respeito do imaginário organizacional, Freitas (2000) construiu cinco categorias que compõem esse imaginário: a empresa-cidadã, o lugar da excelência, o lugar da juventude eterna, a empresa como restauradora da ética e da moralidade e a empresa-comunidade.

Na categoria da empresa-cidadã, a grande empresa espera ser vista como uma cidadã, que cumpre com suas obrigações, promove o desenvolvimento, apóia a cultura e protege o meio ambiente. No entanto, sua natureza é produzir bens e serviços com lucro e não é compatível com o conceito de cidadania, que implica a “superação de interesses particulares, a consciência do bem comum, a noção de igualdade e liberdade, de respeito pelos direitos do outro” (FREITAS, 2000, pg. 10). Quando se privilegia o econômico, decisões absurdas para um cidadão podem ser tomadas.

A empresa enquanto lugar da excelência subverteu tal conceito. De infinitivo, passou a ser gerúndio - sendo excelente. Empresas e pessoas devem estar sempre na frente nessa corrida de ultrapassagem, estabelecendo os recordes que serão quebrados amanhã, numa seqüência sempre ascendente de posições. Cobra-se do indivíduo que ele “seja o ‘seu próprio projeto’, que ele se veja como um ‘capital que deve dar retorno’” (FREITAS, 2000, pg. 11), e se ele não corresponder é por que não se capacitou, está desatualizado, “é um morto-vivo, sem identidade, sem auto-imagem, sem reconhecimento” (idem, pg. 12).

Já enquanto o lugar da juventude eterna, a empresa vai buscar estar sempre jovem. Nesse sentido, a palavra-chave é flexibilidade. Para se manter moderna, viva e válida é preciso renovar saberes, comportamentos, condutas, métodos, pensamentos, visão de mundo, representações, conceitos. “Nessa luta alucinada, as organizações investem em qualquer método, receita, guru, treinamento ou prática que lhes possa assegurar uma promessa de tornar flexíveis os seus quadros.” (FREITAS, 2000, pg. 12). No entanto, um pouco de cautela é necessária, pois a flexibilidade, quando excessiva, impede a aprendizagem e debilita a tomada de decisão imprevista, pois não fixa nada.

A quarta categoria é a da empresa como restauradora da ética e da moralidade. Longe de desqualificar qualquer intenção ética e moral, é importante frisar que as organizações são produto e produtor de suas realidades. Um ambiente que “consagra aquele que ganha de qualquer jeito tende a esgotar-se na própria produção exclusiva de um mundo de cínicos, delatores, sabotadores, espiões, traidores, quebradores de contratos, corruptos, etc.” (FREITAS, 2000, pg. 13). Agora a organização moderna se apresenta como modelo de gestão eficiente, responsável, honesto, transparente e de respeito, que deve ser copiado pelos demais.

Por fim, também se utiliza o discurso da empresa-comunidade, ou de uma grande família. Nesse sentido, a organização vai incentivar que as relações do indivíduo se dêem em seu interior, convidando familiares, propiciando espaços de lazer, de integração social, tais como clubes, academias de ginástica, colônias de férias.

Passando ao discurso organizacional, pode-se conceituar o discurso como o resultado construído a partir do processo de interlocução, aquilo que está além da simples transmissão de informações. “O discurso não é fechado em si mesmo e nem é domínio exclusivo do locutor; aquilo que se diz significa em relação ao que não se diz, ao lugar social do qual se diz, para quem se diz, em relação a outros discursos” (Orlandi, 1986, apud Brandão, 2004). Em sua obra “A retórica das multinacionais”, Halliday (1987) conceitua o discurso organizacional como “conjunto de práticas lingüísticas, semânticas e retóricas característico de uma organização, ou de indivíduos que a representam” (Idem, 1987, pg. 99).

A partir dessas definições, podem-se extrair algumas características do discurso: a língua não funciona apenas como instrumento de comunicação; a linguagem enquanto discurso deve ser compreendida em seu contexto, envolvendo emissor,

destinatário e local; o que não é dito é tão importante quanto o que é dito; este vácuo é preenchido pela ideologia; o discurso no âmbito organizacional busca a adesão, o convencimento através da retórica.

Siqueira (2009), ao analisar o discurso organizacional em gestão de pessoas, identificou seis categorias de discurso, a saber: o discurso do superexecutivo de sucesso; o discurso do comprometimento organizacional; o discurso dos modismos gerenciais; o discurso da participação; o discurso da saúde na empresa; e o discurso das melhores empresas para se trabalhar.

No discurso do superexecutivo de sucesso, conforme o nome aponta, o sucesso é o objeto de desejo do indivíduo. E, de acordo com o discurso da empresa, o sucesso pode ser alcançado. Se o indivíduo se entregar totalmente à empresa, trabalhar muito, for um super-herói, alcançará o sucesso. A empresa é vista como o local de dedicação quase absoluta. No entanto, a realidade não se mostra assim. Poucos são aqueles que alcançam o sucesso tal como descrito no discurso organizacional, causando depressão, angústias e sofrimentos àqueles que não o alcançam.

O discurso do comprometimento organizacional é utilizado para convocar o indivíduo a fazer parte de um grande projeto, de um sonho que ele ajudará a tornar realidade. A partir de alguns modelos de gestão, que ocasionaram demissões em massa, o comprometimento organizacional é demandado quase de forma compulsória, pois coloca o indivíduo em um estado de tensão, suscitando-lhe o risco de ser demitido. Pretende-se, de todas as maneiras, envolver o empregado no processo do trabalho para que a empresa alcance suas metas, e para isso, ela se vale de mecanismos, como a sedução e a fascinação.

No âmbito dos modismos, uma indústria de gurus, editoras e consultorias se desenvolveu. Modelos se proliferaram tentando dar conta às falhas da organização identificadas no cenário de competitividade e flexibilidade. Então, modismos surgem e desaparecem a todo instante, como os treinamentos alternativos, em que se leva o indivíduo para a selva, e a abolição do cartão de ponto. Modismos que, sob uma análise mais rigorosa, não são mais do que velhos modelos travestidos em nova roupagem.

O quarto discurso analisado refere-se à participação, mecanismo utilizado para se reforçar o alcance concreto dos objetivos organizacionais. A participação, muito

menos do que a distribuição de poder, significa produtividade, diminuição dos conflitos organizacionais e alcance de resultados, não influenciando, significativamente, as relações de poder nas organizações, estando, inclusive, longe do processo de emancipação do indivíduo. Nota-se, no discurso, a participação como forma de se envolver emocionalmente o empregado, seduzindo-o e buscando seu comprometimento para com a organização.

No discurso da saúde na empresa, as empresas se mostram sempre muito preocupadas com a saúde de seus empregados, pagando planos de saúde ou adquirindo equipamentos de segurança. Por trás desse discurso está a grande preocupação da empresa com a produtividade de seus empregados. Da mesma forma, embora se utilize o discurso da qualidade de vida no trabalho e da preocupação com a saúde do indivíduo, no fim das contas, a empresa vai preferir ignorar, por exemplo, casos de assédio moral ou outros danos causados aos indivíduos no âmbito das relações de trabalho.

Por último, o autor analisa o discurso das melhores empresas para se trabalhar. A melhor empresa para se trabalhar paga salários elevados e dá vários benefícios; elas possibilitam a capacitação contínua do indivíduo, que é obrigado a estar sempre se atualizando; é ainda aquela na qual o indivíduo sente orgulho em pertencer. Esse discurso encobre alguns males para os indivíduos: a necessidade de se estar sempre capacitado pode levar à angústia e ao sofrimento; o orgulho de se trabalhar na empresa demonstra que a gestão do afetivo está o tempo todo presente nas relações de trabalho na organização. O indivíduo é seduzido e se deixa seduzir para fazer parte da grande família-empresa.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Neste capítulo serão abordados os métodos e técnicas julgados mais indicados para alcançar os objetivos propostos no presente estudo. Para tanto, optou-se por dividi-lo nas seguintes seções: tipo e descrição geral da pesquisa, caracterização da organização, características dos participantes do estudo, exposição dos instrumentos utilizados e descrição dos procedimentos de coleta e de análise dos dados obtidos.

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

Uma pesquisa pode ser classificada de diversas formas, utilizando-se variadas taxonomias. Entende-se como interessante para o presente estudo utilizar cinco diferentes classificações, a saber: quanto ao tipo de pesquisa; quanto a abordagem utilizada; quanto à fonte de dados; quanto à origem dos dados; e quanto à natureza das informações.

Quanto ao tipo de pesquisa, o presente estudo se classifica em exploratória e descritiva. Exploratória, pois busca-se compreender um fenômeno sobre o qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado; e descritiva, pois busca-se caracterizar o fenômeno (Vergara, 2009). Quanto à abordagem, optou-se pela abordagem qualitativa, pois, tal como afirma Richardson:

as investigações que se voltam para uma análise qualitativa têm como objeto situações complexas ou estritamente particulares. Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar [...] o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos. (RICHARDSON, 2011, p. 80).

Quanto à fonte dos dados, esta é primária, sendo eles obtidos por meio da observação. A natureza das informações são textual, imagética e sonora. Cabe,

ainda, classificar a pesquisa quanto ao seu gênero, sendo, portanto, de cunho empírico.

3.2 Participantes do estudo

A amostra da população deste estudo é do tipo não-probabilística e, de acordo com a classificação feita por Richardson (2011), do subtipo intencional ou de seleção racional. Assim, os elementos que compõem a amostra se relacionam intencionalmente com o referencial teórico construído. Por não ser objetivo deste estudo generalizar os resultados, não se adéqua a utilização de uma amostra representativa, com a mesma estrutura da população.

Os participantes do estudo foram selecionados a partir do banco de dados chamado *Internet Movie Database* (IMDb)², ou Banco de Dados de Filmes na Internet (tradução nossa), um sítio da *Internet* que reúne informações sobre filmes produzidos em todo o mundo. Optou-se por utilizar tal banco de dados e os critérios descritos abaixo, ao invés de uma seleção arbitrária do autor, pois se acredita que, dessa forma, um leque maior de produções surge, proporcionando um estudo mais rico, pois mais diverso.

Nesse ponto, é pertinente descrever o funcionamento do mecanismo de pesquisa oferecido pelo *site*. No IMDb, cada filme é classificado por uma série de palavras-chave, referentes não apenas à sua fábula, à sua narrativa, mas também às suas cenas, seus atores, as curiosidades do filme. A consulta livre, utilizando-se uma palavra aleatória, só é funcional para o campo do título do filme, o que não se presta para o presente estudo, pois o título pouco informa sobre o teor da obra.

Assim, a partir do referencial teórico, foram definidos os critérios iniciais de consulta. Em seguida, estes foram traduzidos para o inglês, idioma nativo do banco de dados, e comparados aqueles disponíveis no *site*. Foram identificados e incluídos na pesquisa os sinônimos e correlatos disponibilizados pela ferramenta de busca do *site*, conforme Quadro 1.

² Endereço eletrônico: <http://www.imdb.com/>

Quadro 1 - Critérios de Pesquisa

Palavras-chave	Tradução³	Sinônimos ou Correlatos⁴
Administração de Empresas	Business Administration	management
Alienação	Alienation	-
Burocracia	Bureaucracy	white collar; white collar crime;
Capitalismo	Capitalism	anti-capitalism; capitalist; capitalist society; corrupting influence of capitalism; critique of capitalism; evil capitalist
Competitividade	Business Competition	business espionage; business merger; business rivalry; insider trading;
Consumidor	Consumer	consumer advocate; consumerism
Demissão	Fired from the job	loss of job;
Downsizing	Downsizing	corporate downsizing;
Empregado ou trabalhador	Employee ou Worker	disgruntled worker;
Empregador ou chefe	Employer ou Boss	abusive boss; business executive; business tycoon; cruel boss;
Emprego/Desemprego	Employment/Unemployment	-
Empresa ou negócio	Company ou Business	business; business corruption; business ethics; corporate; corporation; corporate corruption; corporate crime; corporate politics; corporate power; evil corporation;
Globalização	Globalization	anti-globalization;
Recursos Humanos	Human Resources	-
Relações de trabalho	Labor Relations	employer employee relationship; labor management relationship; management vs. labor; capital vs. labor; capitalism versus proletarian
Rentabilidade	Greed	corporate greed;
Sucesso	Success	-
Terceirização	Outsourcing	-
Trabalho	Labor ou Work	bringing work home; exploitation of labor; labor condition; labor dispute; labor violence; organized-labor; pressure at work; proletarian; proletariat; work; work ethic; workaholic

Optou-se, ainda, por delimitar temporalmente a pesquisa. Assim, apenas os filmes produzidos ou lançados entre os anos de 1990 e 2010, período de importantes

³ Tradução do autor

⁴ Disponíveis no mecanismo de pesquisa do banco de dados.

transformações sociais, econômicas e organizacionais, foram avaliados e compuseram o rol de participantes.

Aplicados os critérios, a pesquisa retornou um total de 1771 filmes. Em seguida, os filmes foram ordenados de forma decrescente, de acordo com a quantidade de palavras-chave correspondentes, ou seja, se o filme possuísse em seu enredo todas as palavras-chave da quadro acima, então encabeçaria a lista. Depois de ordenados, foram eliminados todos aqueles com menos de cinco correspondências, restando 29 filmes. Tal critério de corte está diretamente ligado aos objetivos do estudo, pois acredita-se que quanto mais temas o filme possuir em seu enredo, melhores serão os subsídios analíticos para se alcançar os objetivos do estudo.

Por não se ter controle sobre o banco de dados nem segurança quanto à correta atribuição das palavras-chave aos filmes, necessário é uma investigação mais profunda. Assim, todos os filmes foram preliminarmente assistidos, com exceção de dois, que não puderam ser localizados (o filme finlandês “Eila”, de 2003, e o filme francês “Sushi Sushi”, de 1991), sendo substituídos pelos filmes “Obrigado por Fumar”, de 2005, e “Decisões Extremas”, de 2010, ambas produções estadunidenses.

Dessa análise, e considerando a limitação do tempo e a conveniência, foram escolhidos 14 filmes (listados no Quadro 2), tendo em vista a conexão com o referencial teórico e a qualidade da narrativa, roteiro, produção, diálogos e interpretação.

Quadro 2 - Participantes da Pesquisa

Filme	Título Original	Ano	País	Diretor	Gênero
Amor sem Escalas	Up in the Air	2009	EUA	Jason Reitman	Drama
Clube da Luta	Fight Club	1999	EUA/ Alemanha	David Fincher	Ação/Drama
Decisões Extremas	Extraordinary Measures	2010	EUA	Tom Vaughan	Drama
Edukadores, Os	Die fetten Jahre sind vorbei	2004	Alemanha/ Áustria	Hans Weingartner	Drama/ Suspense
Em Boa Companhia	In Good Company	2004	EUA	Paul Weitz	Comédia

Filme	Título Original	Ano	País	Diretor	Gênero
Erin Brockovich - uma Mulher de Talento	Erin Brockovich	2000	EUA	Steven Soderbergh	Drama
Informante, O	The Insider	1999	EUA	Michael Mann	Drama
Nada Pessoal	Rien de personnel	2009	França	Mathias Gokalp	Drama
Obrigado por Fumar	Thank You for Smoking	2005	EUA	Jason Reitman	Comédia
Recursos Humanos	Ressources humaines	1999	França/ Inglaterra	Laurent Cantet	Drama
Segunda-Feira ao Sol	Los lunes al sol	2002	Espanha/ França/ Itália	Fernando León de Aranoa	Drama
Spotswood	Spotswood	1992	Austrália	Mark Joffe	Comédia
The Bank	The Bank	2001	Austrália/ Itália	Robert Connolly	Drama/ Suspense
Tudo Acontece em Elizabethtown	Elizabethtown	2005	EUA	Cameron Crowe	Comédia romântica

3.2.1 Amor sem Escalas (2009)

Amor sem Escalas (*Up in the Air*, Estados Unidos, 2009), filme dirigido por Jason Reitman e co-escrito por Reitman e Sheldon Turner, baseado no romance de Walter Kirn, é estrelado por George Clooney, Vera Farmiga e Anna Kendrick. Ryan Bingham (George Clooney) é um dos mais talentosos funcionários de uma empresa especializada em demitir pessoas para outras empresas. Solitário, ele viaja de estado a estado demitindo pessoas. Na maior parte de seu tempo ele está em aeroportos ou nos céus, mas ele adora isso. Seu mundo é abalado quando uma brilhante jovem recém formada em psicologia, Natalie Keener (Anna Kendrick), é contratada, trazendo idéias revolucionárias para o negócio: demissão por teleconferência. Furioso com a possibilidade de ter seu estilo de vida alterado, Ryan acaba se vendo forçado a fazer suas últimas viagens acompanhado por Natalie, tendo de lhe mostrar a realidade do negócio. Nesse ínterim ele conhece Alex Goran (Vera Farmiga) por quem acaba se apaixonando, fazendo-o repensar seu estilo de vida solitário.

3.2.2 Clube da Luta (1999)

Clube da Luta (*Fight Club*, Estados Unidos e Alemanha, 1999), filme dirigido por David Fincher e escrito por Jim Uhls, baseado no romance de Chuck Palahniuk, é estrelado por Brad Pitt, Edward Norton e Helena Bonham Carter. Edward Norton⁵ interpreta o narrador anônimo, um cara normal, que sofre de graves problemas de insônia. Norton está descontente com seu emprego e com seu papel na sociedade, dominada por corporações e centralizada no consumo. Em busca de consolo, ele começa a freqüentar um grupo de apoio a homens cujos testículos foram removidos. É nesse momento que ele encontra um lugar para desabafar e finalmente consegue dormir. Ele se torna um viciado em grupos de apoio, freqüentando vários deles. No entanto, sua insônia volta quando ele conhece Marla Singer (Helena Bonham Carter), outra “turista” como ele. Eles, então, entram em um acordo, dividindo os grupos, para que não freqüentem o mesmo ao mesmo tempo. Tudo parece ir bem até que, após voltar para casa após uma viagem a trabalho, Norton encontra seu apartamento destruído por uma explosão. Não tendo a quem recorrer, ele liga para Tyler Durden (Brad Pitt), um cara que acabara de conhecer durante o vôo para casa. Juntos, eles fundam um grupo chamado “Clube da Luta”, onde homens extravasam suas frustrações lutando entre si. Sob a liderança de Tyler, o clube se desenvolve, tornando-se uma organização com vida própria, chamada “*Project Mayhem*”, que combate o consumismo e o capitalismo que alienam a sociedade.

3.2.3 Decisões Extremas (2010)

Decisões Extremas (*Extraordinary Measures*, Estados Unidos, 2010), filme dirigido por Tom Vaughan e escrito por Robert Nelson Jacobs, baseado na obra de Geeta Anand, é estrelado por Brendan Fraser, Keri Russell e Harrison Ford. O filme é baseado na história real de John Crowley (interpretado por Brendan Fraser) e Aileen Crowley (Keri Russell), cujos dois de seus três filhos tem uma doença genética rara e sem cura, chamada doença de Pompe. Perturbado pela iminência de morte de sua

⁵ Será utilizado o nome do ator Edward Norton para se referir ao narrador anônimo.

filha de 9 anos, John, um executivo bem conceituado, contata Robert Stonehill (Harrison Ford), um pesquisador de gênio extremamente forte da Universidade de Nebraska, cuja pesquisa inovadora pode resultar em um tratamento inédito. Porém, a Universidade não lhe dá fundos suficientes para produzir um medicamento. John e Aileen, então, fundam uma associação para arrecadar dinheiro para as pesquisas, mas não é o suficiente. John larga seu emprego e, juntamente com Stonehill, funda um laboratório, utilizando recursos de investidores de risco. Pressionado pelos investidores, John vende a empresa para um laboratório gigante, que também pesquisa medicamentos para a doença de Pompe. Mas a visão baseada em lucro pode da empresa pode impossibilitar o desenvolvimento do medicamento que pode salvar seus filhos.

3.2.4 Os Edukadores (2004)

Os Edukadores (*Die fetten Jahre sind vorbei*, Alemanha e Áustria, 2004), filme dirigido por Hans Weingartner e co-escrito por Weingartner e Katharina Held, é estrelado por Daniel Brühl, Julia Jentsch e Stipe Erceg. Jule (Julia Jentsch) é despejada de seu apartamento. Jan (Daniel Brühl), amigo de seu namorado, Peter (Stipe Erceg), a está ajudando a deixar o apartamento arrumado para devolvê-lo. Jan descobre que Jule está seriamente endividada devido a um acidente de trânsito que causou, quando bateu na Mercedes de um rico empresário, Hardenberg (Burghart Klaubner). Após ser demitida de seu emprego, Jule descobre através de Jan que ele e Peter são os Edukadores, um grupo misterioso que invade mansões. Em vez de roubar ou vandalizar, porém, eles meticulosamente reorganizam os móveis e objetos da casa e deixando mensagens de protesto. Jule, então, convence Jan, que desenvolve certo carinho por ela, a invadir a mansão do empresário cujo carro ela bateu e credor de sua dívida. Eles perdem o controle quando, após esquecerem um celular, precisam voltar à casa do empresário e são flagrados por ele. Sem outra opção, e com a ajuda de Peter, eles seqüestram Hardenberg e fogem para as montanhas. Lá, interessantes diálogos são travados entre os jovens revolucionários e Hardenberg, personificando o sistema capitalista.

3.2.5 Em Boa Companhia (2004)

Em Boa Companhia (*In Good Company*, Estados Unidos, 2004), filme escrito e dirigido por Paul Weitz, é estrelado por Dennis Quaid, Topher Grace e Scarlett Johansson. Dan Foreman (Dennis Quaid) tem sua vida abalada com duas notícias: vai ser pai novamente, aos 51 anos; ele é rebaixado de chefe de vendas de anúncios da revista Sports America, que acaba de ser comprada pelo grupo Globecom. Seu novo chefe, Carter Duryea, um prodígio da escola de administração, tem a metade de sua idade, e nenhuma experiência na venda de anúncios. Ele chega à empresa com o objetivo de aumentar os lucros em 20%. Para isso, utiliza o discurso da sinergia corporativa, a técnica de promoções cruzadas e redução de pessoal, o que Dan não aprova.

3.2.6 Erin Brockovich - Uma Mulher de Talento (2000)

Erin Brockovich - Uma Mulher de Talento (*Erin Brockovich*, Estados Unidos, 2000), filme dirigido por Steven Soderbergh e escrito por Susannah Grant, é estrelado por Julia Roberts, Albert Finney e Aaron Eckhart. O filme é baseado na história real de Erin Brockovich (Julia Roberts), uma mãe solteira e desesperada para encontrar um emprego. Sem alternativas, ela implora um emprego para o advogado que a defendeu em um caso de acidente de trânsito, Ed Masry (Albert Finney). É nesse momento que ela esbarra em um caso de aquisição imobiliária. Com uma personalidade forte e determinada a investigar o caso, ainda que não seja sua atribuição, ela descobre que a empresa Pacific Gas & Electric Company (PG&E) está comprando propriedades vizinhas às suas instalações para acobertar uma contaminação dos lençóis freáticos por cromo-hexavalente, substância tóxica que tem afetado os moradores na área. A partir de então, Erin tem papel fundamental em um dos maiores processos contra corporações da história norte-americana, enquanto tenta construir uma relação com George (Aaron Eckhart) e criar seus três filhos.

3.2.7 O Informante (1999)

O Informante (*The Insider*, Estados Unidos, 1999), filme dirigido por Michael Mann e co-escrito por Mann e Eric Roth, baseado no artigo de Marie Brenner (*The Man Who Knew Too Much*), é estrelado por Russell Crowe, Al Pacino e Christopher Plummer. O filme é baseado na história real de Jeffrey Wigand (Russell Crowe), ex-vice-presidente de pesquisa e desenvolvimento da Brown & Williamson, uma das sete grandes empresas de tabaco dos Estados Unidos. Após ser demitido e ameaçado, Jeffrey decide contar o que sabe no programa jornalístico 60 Minutos, apresentado por Mark Wallace (Christopher Plummer) e produzido por Lowell Bergman (Al Pacino). No entanto, ele está amarrado a um acordo de confidencialidade assinado por ele com a Brown & Williamson. Ele reluta em quebrar o acordo, pois depende do convênio médico oferecido pela empresa (sua filha tem asma aguda). Apesar deste impedimento, Wigand grava a entrevista, que acaba não indo ao ar, para a revolta de Bergman. A empresa Brown & Williamson consegue que a CBS censure seu programa, 60 Minutos, com uma ameaça de processo bilionário por interferência. Bergman, então, utiliza todos os meios que pode para forçar a CBS a exibir o programa, enquanto Wigand é alvo de ações judiciais e de uma campanha de difamação.

3.2.8 Nada Pessoal (2009)

Nada Pessoal (*Rien de personnel*, França, 2009), filme dirigido por Mathias Gokalp e co-escrito por Gokalp e Nadine Lamari, é estrelado por Jean-Pierre Darroussin, Denis Podalydès e Mélanie Doutey. Esse filme retrata a história de uma empresa farmacêutica que dá uma festa de gala, onde todos os executivos e gerentes são convidados, aparentemente para celebrar a comercialização de um novo produto. Ao menos é essa a primeira impressão. Originalmente montado, o filme é contado três vezes, cada vez sob um ângulo diferente, revelando uma perspectiva diferente. Logo é revelado que a festa, na verdade, é um evento-treinamento onde os executivos e gerentes devem contracenar com atores, em um tipo de RPG. No decorrer da festa,

boatos começam a circular: a empresa será vendida e muitos perderão seu emprego.

3.2.9 Obrigado por Fumar (2005)

Obrigado por Fumar (*Thank You for Smoking*, Estados Unidos, 2005), filme escrito e dirigido por Jason Reitman, baseado na obra de Christopher Buckley, é estrelado por Aaron Eckhart e Cameron Bright. Nick Naylor (Aaron Eckhart) é o porta-voz chefe e principal lobista da fictícia Academia de Estudos do Tabaco, criada pelas sete maiores empresas de tabaco para provar que nicotina não vicia. Ele é extremamente talentoso em argumentar e defende a indústria do cigarro nas situações mais difíceis. Seus melhores amigos são Polly Bailey (Maria Bello), da indústria do álcool, e Bobby Jay Bliss (David Koechner) da indústria de armas. Eles freqüentemente se encontram em um bar e se auto-denominam o Esquadrão da Morte. O principal oponente de Nick é o senador do estado de Vermont, Ortolan Finistirre. A fama de Nick faz com que a repórter Heather Holloway (Katie Holmes) o investigue, revelando informações secretas. Enquanto isso, Nick deseja se aproximar de seu filho, Joey (Cameron Bright), que vive com sua mãe. A oportunidade surge em uma viagem de negócios. Mas, então, Nick passa a se preocupar com a atenção cada vez maior que seu filho dá a seu trabalho.

3.2.10 Recursos Humanos (1999)

Recursos Humanos (*Ressources humaines*, França e Inglaterra, 1999), filme dirigido por Laurent Cantet e co-escrito por Cantet e Gilles Marchand, é estrelado por Jalil Lespert, Jean-Claude Vallod e Chantal Barre. Franck (Jalil Lespert), está se graduando em administração. Ele retorna à sua cidade natal para fazer seu estágio obrigatório, escolhendo a empresa onde seu pai (Jean-Claude Vallod) trabalha a mais de 30 anos. Ele escolhe o tema da jornada de 35 horas, estagiando na

gerência de recursos humanos. Ao sugerir uma consulta aos trabalhadores, Franck se em meio a uma manobra da gerência para dividir o sindicato e demitir funcionários, entre eles seu pai. Franck, então, adota uma postura combativa, unindo-se ao movimento grevista dos trabalhadores. Isso cria uma grande atrito, não só entre trabalho e gestão, mas entre pai e filho.

3.2.11 Segunda-Feira ao Sol (2002)

Segunda-Feira ao Sol (*Los lunes al sol*, Espanha, França e Itália, 2002), filme dirigido por Fernando León de Aranoa e co-escrito por Aranoa e Ignacio del Moral, é estrelado por Javier Bardem, Luis Tosar e José Ángel Egido. Situado na cidade portuária espanhola de Vigo, o filme conta a história de um grupo de homens operários que se encontram desempregados, pois o estaleiro que em que trabalhavam foi fechado para a construção de condomínios de luxo em seu lugar. A narrativa é carregada por Santa (Javier Bardem), que se reúne com os amigos todos os dias em um bar, montado por Rico (Joaquín Climent) com a indenização de sua demissão. Santa é resistente, contestador, não se conformando com o fechamento do estaleiro. José (Luis Tosar) teme que sua esposa esteja prestes a deixá-lo. Destino esse de Amador (Celso Bugallo) que se recusa a contar aos seus amigos, fingindo que ela está viajando. Enquanto isso, Lino (José Ángel Egido) se recusa a desistir da esperança de um novo emprego, indo à entrevista após entrevista de empregos oferecidos a candidatos com a metade de sua idade. Reunidos, os homens conversam, filosofam sobre sua realidade, passando as segundas-feiras ao sol.

3.2.12 Spotswood (1992)

Spotswood (*Spotswood*, Austrália, 1992), filme dirigido por Mark Joffe e co-escrito por Max Dann e Andrew Knight, é estrelado por Anthony Hopkins, Ben Mendelsohn e Alwyn Kurts. O filme narra a trajetória de redescobrimto pessoal de Errol Wallace (Anthony Hopkins), um consultor de empresas frio, especialista em

recomendar *downsizings*. A nova missão de Wallace é modernizar uma pequena fábrica de calçados moccasin, cujo dono é o Sr. Ball (Alwyn Kurts). Essa fábrica é um tanto peculiar e contradiz toda e qualquer forma de organização do trabalho. Seus excêntricos operários, aos poucos, fazem Wallace perceber que ele pode sim reduzir custos, mas preservando a dignidade dos trabalhadores.

3.2.13 The Bank (2001)

The Bank (Austrália e Itália, 2001), filme escrito e dirigido por Robert Connolly, baseado na idéia original de Brian Price e Mike Betar, é estrelado por David Wenham, Anthony LaPaglia e Sibylla Budd. Jim Doyle (David Wenham) é um matemático brilhante que desenvolveu um software capaz de prever as flutuações do mercado de ações. Ele é recrutado por Simon (Anthony LaPaglia), diretor do banco Centabank, cuja visão é extremamente utilitária e voltada para o lucro. Jim conhece Michelle (Sibylla Budd), uma funcionária do Centabank que lhe explica o funcionamento do banco. Paralelamente, Wayne e Diane Davis, que obtiveram um empréstimo, calculado em moeda estrangeira, com o Centabank para iniciar seu negócio, vêm-se perseguidos pelos cobradores dos bancos, resultando em um infeliz acidente que tira a vida de seu filho. Determinados a fazer o Centabank pagar, o casal processa o banco.

3.2.14 Tudo Acontece em Elizabethtown (2005)

Tudo Acontece em Elizabethtown (*Elizabethtown*, Estados Unidos, 2005), filme escrito e dirigido por Cameron Crowe, é estrelado por Orlando Bloom, Kirsten Dunst e Alec Baldwin. Drew Baylor (Orlando Bloom) é considerado um sucesso em sua família, tendo largado Kentucky e se mudado para a Califórnia, onde trabalha como designer para uma das maiores empresas de calçados esportivos, a Mercury, ou como ele chama, Phil (Alec Baldwin), no do CEO. Mas o sucesso começou a escapar das mãos de Drew. Seu projeto mais recente foi um fracasso retumbante, causando uma perda de quase um bilhão de dólares em sua empresa, o que lhe

custou o emprego e sua namorada. Então, Drew decide cometer suicídio. No entanto, no momento exato de seu ato de desespero, ele recebe um telefonema de sua irmã dizendo-lhe que seu pai faleceu em Elizabethtown. Na viagem até a cidadezinha, ele encontra Claire Colburn (Kirsten Dunst), que muda sua visão e perspectiva de vida.

3.3 Instrumento de pesquisa

Foi utilizado como instrumento de pesquisa o roteiro proposto por Vanoye e Goliot-lété (1994), e complementado por Rose (2010) para a análise fílmica e de imagens em movimento, e compreende as etapas:

- 1) identificar os clímaxes do filme, que geram as unidades de significado na narrativa fílmica;
- 2) agrupar as cenas que aludem a cada um desses clímaxes, realizando sua descrição verbal e cênica
- 3) a interpretação fornecida a cada uma das unidades de significados extraídas das cenas (moral da história);
- 4) categorizar os temas aos quais as interpretações aludem, de acordo com as categorias do imaginário e discurso organizacional.

3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Sendo as informações de natureza de imagem em movimento e som, a coleta de dados, de caráter observacional, exige certos cuidados do pesquisador. A interferência e o ruído devem ser evitados, sob pena de comprometer os resultados do estudo. Assim, o ambiente em que se deu a observação do material audiovisual estava devidamente isolado, não propiciando interrupções. O equipamento utilizado na reprodução possuía som e imagem de qualidade, de forma a se evitar perda de informações.

Ao início de cada produção cinematográfica, uma leitura de sua sinopse foi realizada, inserindo o pesquisador no contexto do filme. Recomenda-se assistir ao filme uma vez, ser rigor metodológico, deixando a mente aberta, propiciando a imersão em sua narrativa (característica peculiar dos filmes que, afetando importantes sentidos sensoriais, criam uma realidade artificial, transformando a ficção em experiência real). Essa etapa foi cumprida durante a seleção dos participantes da pesquisa. Posteriormente, assistiu-se novamente ao filme, com uma postura diferente, utilizando o instrumento de pesquisa descrito, isolando as cenas, para uma análise posterior pormenorizada.

Para analisar os resultados, optou-se pela análise de discurso e de conteúdo. A análise de discurso utilizada no presente estudo não se limitará a uma análise da língua ou gramática, como proposta da perspectiva teórica americana. Ao contrário, buscar-se-á ir além, pois, conforme coloca Brandão (2004), a linguagem enquanto discurso é um modo de produção social e por ser:

elemento de mediação necessária entre o homem e sua realidade e como forma de engajá-lo na própria realidade [...] é lugar de conflito, de confronto ideológico, não podendo ser estudada fora da sociedade, uma vez que os processos que a constituem são histórico-sociais. Seu estudo não pode estar desvinculado de suas condições de produção. (BRANDÃO, 2004, p. 11).

A proposta da análise de discurso é explorar o sentido da mensagem, considerando-se quem produz a mensagem (emissor), a quem ela se destina (destinatário) e em que contexto se está inserido (VERGARA, 2008). Nessa perspectiva, em contraponto ao que é dito, ganha importância o que não é dito, aquilo que está nas entrelinhas ou no contexto sócio-histórico ou, ainda, no contexto interpretativo, conforme utiliza Gill (2010). Este último convida seus leitores a analisar a simples frase “Meu carro quebrou”. Além de uma descrição do atual estado de um objeto, essa frase ganha diferentes contornos em diferentes contextos interpretativos:

1. Quando dito para um amigo na saída de uma reunião, isso pode ser um pedido implícito para uma carona.
2. Quando dito a uma pessoa que lhe vendeu o carro há apenas alguns dias pode fazer parte de uma acusação ou repreensão.
3. Quando dito para um professor cuja aula você está meia hora atrasado, pode se constituir em uma desculpa ou explicação. (GILL, 2010, p. 249).

Dessa forma, é passivo entre os autores citados o fato de que a ideologia permeia o discurso, materializado na linguagem e em um determinado contexto. Esse é o mesmo entendimento que tem Siqueira (2009) quando afirma que o discurso é mais do que a simples transmissão de informações e, transportando para o campo das organizações, diz que compreender o discurso organizacional (o que é dito) abre a possibilidade de se compreender suas crenças e interesses (o que não é dito).

Elege-se como ferramenta o roteiro proposto por Vergara (2008), no qual deve-se:

- Registrar o conteúdo literal
- Registrar os aspectos paralinguísticos e não verbais, em notas de campo
- Transcrever o conteúdo
- Proceder à leitura das transcrições tantas vezes quanto o pesquisador julgar necessário
- Identificar os pontos-chaves do discurso: como o emissor se projeta, que referências utiliza, como se dirige ao receptor, como a linguagem é empregada, que dimensões enfatiza, como se dá a comunicação ou a argumentação
- Identificar nos dados padrões e variabilidades entre os discursos
- Descrever detalhadamente e analisar os elementos identificados
- Resgatar os problemas de pesquisa, confrontando os resultados obtidos com o referencial teórico

Conjuntamente com a análise de discurso, utilizou-se a análise de conteúdo, que, de acordo com Richardson (2011), é o método de excelência para o estudo do tipo qualitativo, no qual não se aplicam as regras aritméticas. Ainda de acordo com o autor, a análise de conteúdo busca compreender o discurso, aprofundar suas características gramaticais, cognitivas ou ideológicas e extrair os momentos mais importantes.

Nesse mesmo sentido, Bauer (2010) expõe que a análise de conteúdo possibilita reconstruir as dimensões sintática e semântica do discurso. A sintaxe descreve como algo é escrito ou dito. “A frequência das palavras e sua ordenação, o vocabulário, os tipos de palavras e as características gramaticais e estilísticas são

indicadores de uma fonte e da probabilidade de influência sobre alguma audiência”. A semântica se preocupa com o significado, denotativo ou conotativo, do que é escrito ou dito.

Diante do exposto, acredita-se que tal método de análise se mostrará de grande valia para o alcance dos objetivos do presente estudo. Dentre as técnicas disponíveis, opta-se por utilizar aquela descrita por Richardson (2011) para a análise de conteúdo: a análise por categoria, fundada “na decodificação de um texto em diversos elementos, os quais são classificados e formam agrupamentos analógicos” (RICHARDSON, 2011, pg. 243). Assim, deve-se:

- Isolar os temas encontrados, principais e secundários
- Extrair as partes utilizáveis, de acordo com o problema de pesquisa
- Comparar os resultados com o referencial teórico

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da análise de conteúdo, foi possível agrupar os dados em seis categorias (resumidas no quadro abaixo), criadas a partir do referencial teórico e das fábulas mais freqüentes presentes nos filmes: A racionalidade instrumental no reino do dinheiro; “*Business is war!*”; A outra face do discurso; O ativo mais importante do mundo; Quem sou eu?; e A moral burguesa. Dessa forma, cada categoria será abordada em uma seção específica, pois se acredita que essa forma melhora a compreensão dos resultados.

Quadro 3 - Categorias e suas definições

Categoria	Caracterização
A racionalidade instrumental no reino do dinheiro	O uso da racionalidade instrumental, em detrimento da racionalidade substantiva, somada à substituição da lógica de produção pela lógica financeira, prende tudo e todos em uma corrida pelo dinheiro, invertendo “meios” e “fins”.
<i>Business is war!</i>	Decorre da categoria anterior e representa o uso de qualquer “arma” que possa garantir o sucesso e a sobrevivência da empresa, não importando os “feridos” no caminho.
A outra face do discurso	Um discurso e um imaginário organizacional são criados para que as empresas projetem a maneira como desejam ser vistas, o que não se coaduna com a maneira como são. Então, diversas contradições são geradas, como um reflexo do contexto que se inserem, revelando existir outra face.
O ativo mais importante do mundo	Sob uma perspectiva utilitarista, diz-se que o indivíduo é o ativo mais importante da organização. No entanto, como contrapartida, tal como um ativo, ele deve ser constantemente rentável e flexível.
Quem sou eu?	Com o enfraquecimento das demais instituições (família, religião, Estado, sindicatos), o indivíduo busca na organização uma fonte de reconhecimento, de pertencimento, preenchendo o vazio sentido através do consumo e do status profissional. No entanto, no momento em que é demitido, pode também perder sua identidade.
A moral burguesa	O poder, dentro ou fora das organizações, busca ser legítimo, para perpetuar-se. Assim, a burguesia insere na ideologia do proletariado certos ideais desejáveis, moldando seu comportamento, e afetando, também, a ambiência da empresa.

4.1 A racionalidade instrumental no reino do dinheiro

Esta categoria está apoiada nas alterações socioeconômicas descritas no referencial teórico que possibilitaram às organizações estrelarem o papel principal na sociedade contemporânea. A vitória da racionalidade instrumental, apontada por Enriquez (2006), implicou em uma preocupação quase que obsessiva com os meios. Somada à substituição da lógica da produção pela lógica financeira, identificada por Gaulejac (2007), criou-se uma receita perigosa: predominando o lucro rápido, com um pensamento fundado no dinheiro, o meio, ou o “como fazê-lo?”, se sobrepõe ao fim, ao “por que fazê-lo?”. Assim, calculam-se as vantagens, os custos, os melhores métodos, subjugando tudo e todos ao reino do dinheiro. Pode-se observar estas características por toda a extensão dos participantes da pesquisa.

Em o Clube da Luta, (1999) o personagem de Edward Norton, narra, em voz *over*, a natureza de seu trabalho:

Norton: Eu era o controlador de devolução, meu trabalho era aplicar a fórmula. Um carro construído pela minha empresa deixa seu destino a 90 Km/h. O diferencial traseiro se trava. O carro bate e incinera todos que estão dentro. Então, devemos dar início a um recall?

Norton: Some os carros no mercado, “A”. Multiplique pela taxa provável de falhas, “B”. Multiplique o resultado pela média dos acordos extrajudiciais, “C”.

Norton: $A \times B \times C$ é igual a X. Se “X” for menor que o custo do recall, não o fazemos. (CLUBE DA LUTA, 1999, 00:20:20 - 00:21:54).

Já em Decisões Extremas (2010), John e Bob se reúnem com uma empresa farmacêutica, com o objetivo de se fundirem a ela e poderem ter recursos para continuar as pesquisas para o desenvolvimento de um medicamento inédito para a Doença de Pompe ou Glicogenose tipo II, doença genética rara e sem cura, que se manifesta desde o nascimento, afetando o desenvolvimento mental e motor e restringindo a longevidade a somente uma década. Mas antes de fecharem negócio, a empresa compradora precisa saber sobre o potencial de lucro:

Erich (CEO): Eu ainda preciso ouvir sobre a lucratividade.

John: Como você sabe, este não é um tratamento único. É uma terapia ao longo da vida. E esses pacientes vão gerar receitas sobre a extensão de suas vidas, que é...

Cal: Mas mesmo se fizer uma enzima utilizável, claramente que não funcionará para todos os pacientes. Então, qual a taxa de sobrevivência que precisamos para alcançar um lucro sólido? Qual taxa de morte do paciente pode ser definida como perda aceitável?

John: Perda aceitável? ... eu entendi a pergunta.

John: Como as margens de lucro desta droga inédita são tão incrivelmente altas, é... Mesmo uma taxa de mortalidade, digamos de 25%, em cinco anos, ainda indica que há uma fonte de receita altamente lucrativa a ser realizada. (DECISÕES EXTREMAS, 2010 00:58:27 - 01:01:08).

Após ouvir essa informação, o negócio é fechado e as pesquisas podem continuar. Nesses dois trechos, observa-se, além do fenômeno da quantofrenia, “patologia que consiste em querer traduzir sistematicamente os fenômenos sociais e humanos em linguagem matemática” (GAULEJAC, 2007, pg. 94), que a condição humana (segurança e saúde) é deixada em segundo plano. A criatura se transforma em criador, ou seja, a empresa deixa de exercer seu papel enquanto construção social, ganhando vida própria e se tornando um fim em si mesmo. Acima de tudo, a empresa deve sobreviver, ser perene no tempo.

Para que possa sobreviver, a empresa deve ser competitiva, deve ser lucrativa, deve crescer. Na categoria “O lugar da excelência”, Freitas (2000) diagnostica como esquizofrênica a busca pela excelência, transformada em gerúndio, sendo excelente. Nessa corrida maluca, o padrão de ontem já foi conquistado, é o recorde a ser quebrado hoje. “Ela (a excelência) adquiriu mobilidade, transformou-se num patamar, numa seqüência sempre ascendente de posições, num quebra-recordes, numa corrida de ultrapassagem” (FREITAS, 2000, pg. 11). Esse objetivo está caracterizado no seguinte trecho do filme *The Bank* (2001):

Presidente: Você prometeu inovação. Um passo rumo a uma nova fronteira de eficiência nos negócios e investimentos, acredito foram as palavras que você usou.

Simon: Houve um aumento de 8% no preço das ações nos últimos três meses.

Presidente: Mas era 16% no mesmo período do ano passado.

Simon: Mas é preciso lembrar que no mesmo período do ano passado nós fechamos 1100 filiais e reduzimos a força de trabalho para um terço..

Presidente: Sim, um notável trabalho. Rápido. Decisivo. Seu primeiro ano conosco foi um ótimo começo. Agora, deixe eu te lembrar de um princípio fundamental das empresas: elas crescem! 16% no ano passado significa 20% neste ano. 24% no próximo. (THE BANK, 2001, 00:05:37 - 00:06:52).

Dessa forma, tudo passa a ser aceito na luta pela sobrevivência, conquistada por meio do lucro. Como colocado por Gaulejac (2007), nesse contexto, a rentabilidade do capital fica acima dos interesses sociais e humanos, de trabalhadores e clientes.

Assim:

- produtos são descobertos, utilizados e comercializados independentemente de sua nocividade ao meio ambiente e ao bem-estar das pessoas, como foi observado nos filmes Erin Brockovich - uma mulher de talento (2000), Obrigado por Fumar (2005) e O Informante (1999), cujos diálogos são transcritos abaixo:

Brian: Há o cromo comum, que faz bem ao corpo, o cromo-3, que é benigno, o cromo-6, ou cromo hexavalente, que dependendo da quantidade, causa muitos danos.

Erin: Então essa coisa mata pessoas.

Brian: Sem dúvida. É altamente tóxico, altamente cancerígeno. Entra no seu DNA. Então se torna genético. É muito ruim.

Erin: E para que serve?

Brian: Impede a ferrugem. Fábricas usam motores. Os motores aquecem. Eles jogam água. O cromo na água impede a corrosão. (ERIN BROCKOVICH - uma mulher de talento, 2000, 00:31:35 - 00:33:04).

BR: As vendas estão caindo. O fumo entre adolescentes, nosso mercado mais importante, está diminuindo. Não vendemos balas, pelo amor de Deus. Nós vendemos cigarros. E eles são legais e estão disponíveis. E viciam! Não precisamos fazer quase nada. (OBRIGADO POR FUMAR, 2005, 00:14:31 - 00:18:02).

Mark: Está dizendo que a Brown & Williamson manipula e ajusta a dose de nicotina, não adicionando nicotina artificialmente, mas aumentando o efeito da nicotina com o uso de elementos químicos como amoníaco?

Jeffrey: O processo é conhecido como reforço do impacto. Mesmo sem aumentar a nicotina, obviamente a manipulavam. Esta tecnologia é bastante usada, ciência do amoníaco. Permite que a nicotina seja absorvida mais rapidamente no pulmão afetando assim o cérebro e o sistema nervoso central.

Jeffrey: A gota d'água que desencadeou tudo para mim e me deixou em maus lençóis com Sandefur foi um composto chamado cumaru. Quando entrei na B&W tinham tentado trocar o cumaru por um sabor semelhante que daria o mesmo gosto, mas não deu certo. Eu quis a substância fora imediatamente. Me disseram que as vendas cairiam, e que eu não me metesse.

Jeffrey: Redigi um memo ao Sr. Sandefur indicando que eu não continuaria usando cumaru, um produto que agora sabemos, tínhamos documentação, que era semelhante ao cumadin, um carcinógeno que afeta o pulmão. Enviei o documento para Sandefur. Fui informado de que continuaríamos a buscar um substituto, mas que não tiraríamos o ingrediente por causa das vendas e que a decisão era dele.

Mark: Então, você está acusando Sandefur e a Brown & Williamson de conscientemente ignorarem os riscos à saúde?

Jeffrey: Certamente

Mark: E em 24 de março, Thomas Sandefur, executivo da Brown & Williamson mandou você embora. Por que motivo?

Jeffrey: Más técnicas de comunicação. (INFORMANTE, O, 1999, 01:12:05 - 01:15:40).

- fábricas são mudadas de país, buscando vantagens onde as relações de trabalho não estão minimamente regulamentadas e ainda propiciam a exploração, como observado nos filmes Recursos Humanos (1999), Spotswood (1992) e Segunda-feira ao Sol (2002):

Arnoux: O grupo que é dono da fábrica teve enormes lucros, com crianças trabalhando na Coreia. (RECURSOS HUMANOS, 1999, 00:21:12 - 00:24:43).

Reina: Se os coreanos constroem barcos mais baratos...

Santa: Eu não quero ouvir mais nada sobre os putos coreanos! O estaleiro era competitivo. Nós trabalhávamos depressa. Até oferecíamos horas extras para reduzir os custos. O que mais podíamos fazer? (SEGUNDA-FEIRA AO SOL, 2002, 01:15:50 - 01:22:30).

Kim: Vou tirar todos aqueles malucos. Começar a trazer mão de obra da Ásia. É onde o dinheiro está. (SPOTSWOOD, 1992, 00:45:27 - 00:46:14).

Errol: Os asiáticos conseguem fazer pela metade do preço. Importação é o futuro. Você simplesmente não pode arcar com os custos de produção. (SPOTSWOOD, 1992, 00:56:22 - 00:58:15).

É interessante destacar a imagem que se criou dos países asiáticos, afetando os roteiristas de três filmes escritos ao longo de uma década, e em três países diferentes (França, Espanha e Austrália). A Ásia se tornou conhecida no mundo dos negócios pela quantidade de mão de obra disponível, com custos extremamente baixos e longas jornadas de trabalho, atraindo empresas do mundo todo a transferir suas produções para aquele continente.

A rentabilidade do capital apenas não fica acima dos interesses de um ator: o acionista. Gaulejac (2007), quando discorre sobre a obsessão pela rentabilidade financeira, coloca que “os dirigentes são cada vez mais submetidos às expectativas de acionistas, cuja motivação principal é financeira”. (Idem, pg. 43). Essa característica está presente no filme The Bank (2001). Simon apresenta ao conselho

de administração um software avançado, capaz de predizer o futuro do mercado de ações. O software aponta uma crise, um crash na bolsa para os próximos dias. Simon, então, tenta convencer a mesa, onde todos possuem *stock-options*, a tirar vantagem dessa informação para multiplicar o valor das ações. Apenas um dos conselheiros o contrapõe:

Bob: Você pode usar essas informações para avisar sobre a tempestade. Se de fato esse crash acontecer. Ficar firme para minimizar os danos, para sobreviver. Mas a posição que este banco quer tomar, o nosso banco, se beneficiar desta catástrofe. E ao fazê-lo, quebrar todas as regras.

Simon: A lei é feita pelos governos. Nós operamos um negócio. Nós forçamos a lei todos os dias. Nós empurramos, puxamos. Ela é elástica.

Bob: Ética não é elástica. Princípios não são elásticos. A moralidade não é elástica. Temos um dever para com a sociedade para tratar essa informação de forma responsável.

Simão: Não. Nós temos um dever para os acionistas. Para limpar o chão com nossos concorrentes. Para eles nós temos um dever. Se não fizermos isso e outro fizer, nos esmagando como insetos, quem irá explicar aos acionistas? Eles são o nosso povo. Eles são a nossa "sociedade". O público pode cuidar de si mesmo. (THE BANK, 2001, 01:10:16 - 01:15:01).

No trecho destacado acima, ainda é possível identificar de que forma os concorrentes são vistos: como inimigos. A analogia com a guerra será analisada na próxima categoria.

4.2 “*Business is war!*”⁶”

“*Business is war!*” É com esse termo em inglês que Gaulejac (2007) caracteriza o mundo econômico, transformado em um campo de batalha no qual empresas não são mais concorrentes, mas inimigas. É preciso matar para não ser morto. Nesse deslocamento da realidade nada pode barrar o desejo de poder e a busca de lucro. “Pode-se matar, desculpar os excessos, admitir os maus-tratos, tolerar certas violências, [...] considerar que a mentira é estratégica, que a deslealdade é necessária, que a dupla linguagem é uma condição da vitória.” (GAULEJAC, 2007, pg. 137). Assim, nessa categoria serão identificadas diversas táticas utilizadas pelas

⁶ Negócios é uma guerra (tradução do autor)

empresas retratadas na filmografia, algumas legais e outras não, desde mentir até ameaçar quem ousa se colocar no seu caminho.

O poderio econômico é a primeira e a mais comum técnica utilizada pelas empresas presentes nos filmes analisados. Comum porque é eficaz. No reino do dinheiro, isto é, na sociedade contemporânea, quem tem mais dinheiro, pode mais, tem mais direito. Através de uma série de perguntas, Gaulejac (2007) analisa a disfuncional distribuição da renda mundial.

O que vale uma sociedade na qual as 80 maiores fortunas representam ganhos médios de mais de um bilhão de pessoas? Um mundo no qual 1% dos mais ricos tem um ganho igual a 57% dos mais pobres, no qual as três pessoas mais ricas possuem uma fortuna superior ao PIB de 58 países mais pobres? Não há nessas cifras algo de insensato? (GAULEJAC, 2007, pg. 170).

No filme Erin Brockovich - uma mulher de talento, a empresa envia um representante para oferecer um acordo para a compra da casa da família Jensen e encerrar o processo por ela aberto.

Foil: Para encerrar, a PG&E está disposta a oferecer aos Jensen US\$ 250 mil pela casa.

Ed Masry: US\$ 250 mil não chegam perto do que terão de gastar com médicos.

Foil: Não tiveram sorte com relação à saúde. Têm minha solidariedade. Mas não é culpa da PG&E.

Erin: Cistos nos seios, câncer uterino, doença de Hodgkin, deficiências imunológicas, asma...

Foil: Milhões de coisas podem causar esses problemas: má alimentação, genes ruins, estilo de vida irresponsável. Nossa oferta é final e é mais do que justa.

Foil: Sr. Masry, antes que inicie uma cruzada, **lembre com quem está lidando. A PG&E é uma corporação de US\$ 28 bilhões.** (ERIN BROCKOVICH - uma mulher de talento, 2000, 00:50:29 - 00:52:26, grifo nosso).

O mecanismo de funcionamento dessa tática de intimidação é explicado no filme O Informante (1999). Na cena, Lowell Bergman está almoçando com sua equipe, enquanto discutem os termos do acordo de confidencialidade imposto a Jeffrey Wigand, demitido após discordar do uso de um produto cancerígeno na fabricação de cigarros:

Mark Wallace: Não entendi bem? Ele tem um acordo de confidencialidade. Dá um tempo! É uma questão de saúde pública, como a fuselagem defeituosa em um avião de passageiros ou uma empresa despejando cianureto no Rio Ocidental. Ele pode falar destas questões e nós levamos ao ar. Não têm direito de escondê-lo com um acordo de confidencialidade.

John: Não precisam desse direito. Eles têm dinheiro.

Mark Stern: É o cheque sem limite. Assim que a Indústria de Tabaco ganha sempre, e em tudo. Gastam a dar com pau. \$600 milhões anuais em honorários advocatícios: Chadbourne-Park, Ken Starr, Kirkland e Ellis. Nem com centenas de milhares de pessoas morrendo por ano de doenças relacionadas ao produto deles nunca perderam um processo de lesão corporal. Vão aplicar a lei da mordança, processar por quebra de contrato. Impedirão ele, você, nós, o cachorro dele, o veterinário. Mantêm todos em litígio por 10 ou 15 anos. (INFORMANTE, O, 1999, 00:43:49 - 00:47:55).

O acordo de confidencialidade mencionado é imposto como condição para Jeffrey Wigand receber um generoso pacote de indenização. Mas, quando a empresa se vê ameaçada pelo o que ele sabe, a primeira ameaça que ele recebe é financeira. A situação se agrava pelo fato de sua filha ter asma aguda e precisar de constantes cuidados médicos.

Jeffrey: Não acho possível poder manter a integridade da empresa sem acordos de confidencialidade. Fui bem pago pelo meu trabalho. Os benefícios de convênio e bem-estar são bons. O pacote de indenização é justo. Não tenho intenções de infringir meu contrato de confidencialidade e expor o que já disse que não exporia.

Sandefur: Agradeço tudo isso, mas refletindo bem decidimos aumentar nossa margem de segurança com você. Rascunhamos um adendo ao seu acordo. Define de modo abrangente e detalhado o que é confidencial.

Jeffrey: E se eu não assinar?

Advogado da B&W: Se concluirmos que você está agindo de má fé cancelaríamos agora os pagamentos de sua indenização, o convênio médico de sua família e iniciariamos um processo contra o senhor.

Jeffrey: Então não basta terem me mandado embora sem motivo justo? Agora questionam a minha integridade? Além da humilhação de ser despedido, vocês me ameaçam, ameaçam a minha família?! (INFORMANTE, O, 1999, 00:28:53 - 00:33:34).

Quando Jeffrey decide revelar o que sabe perante o tribunal do Mississippi, ele é proibido por um mandado impetrado pela Brown & Williamson no tribunal de Kentucky, cidade onde mora. Richard Scruggs, um dos advogados do caso, manifesta solidariedade, falando sobre o que ele está passando:

Scruggs: É atacado psicologicamente. Atacado financeiramente, que é um tipo de violência especial, pois é direcionada às suas filhas. Que escolas você pode pagar? Como isto afetará a vida delas? Você se pergunta: 'Isto pode limitar o que elas venham a ser no futuro?' Sente o futuro da sua família inteira comprometido, como um refém. (INFORMANTE, O, 1999, 01:22:55 - 01:26:10).

Continuando a análise, a mentira é outra técnica freqüentemente utilizada, presente em Erin Brockovich - uma mulher de talento (2000), Nada Pessoal (2009) e O Informante (1999):

Ed: A PG&E contou a ela sobre o cromo?

Erin: Eles deram um seminário. Convidaram 200 moradores da região e os levaram à fábrica. Falaram das vantagens do cromo-3, e o tempo todo estavam usando cromo-6. (ERIN BROCKOVICH - uma mulher de talento, 2000, 00:44:24 - 00:46:21).

Em Nada Pessoal (2009), a empresa farmacêutica Muller promove um evento (uma festa) de treinamento para seus diretores e supervisores. O treinamento consiste em aperfeiçoar suas habilidades de "gerir" as pessoas, cujos objetivos são conseguir que cada "coach", um ator representando um funcionário, aceite aumentar a produção e o número de horas extras de sua equipe. No decorrer da festa, no entanto, é revelado que não se trata de apenas um treinamento, mas sim de um corte de pessoal: aqueles que não obtiverem uma pontuação mínima serão despedidos. Nem os treinadores sabem disso. A diretoria, remunerada com stock-options, pretende vender a empresa e espera um aumento no preço das ações com o lucro rápido obtido através da redução de pessoal

Faxineiro: Uma venda? Por que dar uma festa quando eles querem demitir as pessoas? Por que gastar todo esse dinheiro? Não é um treinamento?

Barbieri: Não. Essa merda de festa é para impressionar os compradores. Você verá que estou certo

Faxineiro: E as pessoas sabem? Os atores? Isso é revoltante. (NADA PESSOAL, 2009, 00:54:32 - 00:55:24).

Em O Informante (1999), é relatada a tática utilizada pelas indústrias de tabaco: alegar que desconhecem os malefícios trazidos por seus produtos.

Mark Stern: É a defesa padrão da indústria. A ladainha do "Não sabemos". Vício? Não acreditamos. Doenças? Não sabemos. Pegamos umas folhas e enrolamos, vocês que fumam. Depois disso, problema seu. Não sabemos. (INFORMANTE, O, 1999, 00:43:49 - 00:47:55).

A deslealdade pode ser observada no filme *Em Boa Companhia* (2004). O personagem Carter Duryea, um garoto prodígio recém saído da escola de administração, é colocado no cargo de diretor de vendas de anúncios da revista *Sports America*, mas com um objetivo difícil: aumentar os ganhos em 20%. Na corrida da rentabilidade, vale tudo para ser o vencedor, inclusive cortar caminho:

Carter: E daí que a gente fala com nossos irmãos na Krispity Krunch e entramos num acordo para fornecer fatos esportivos para suas caixas. E a Krispity Krunch fica tão feliz que nos garante 20 paginas por ano, além do mais, eles sabem que se não fizerem isso, Teddy K. vai ficar puto.

Dan: Isso não é trapaça?

Carter: De jeito nenhum!

Carter: A revista se tornará um portal para um mundo sinérgico de promoções cruzadas. (EM BOA COMPANHIA, 2004, 00:25:38 - 00:29:43).

A técnica de promoção cruzada não é uma idéia exclusiva de Carter. Petey, colega da K Gem Tênis, outra empresa do grupo, utiliza a mesma estratégia. Quando ele faz sua proposta a um representante de bebidas, muito mais experiente, percebe que sua idéia é completamente descabida:

Petey: Uma idéia de promoção cruzada, você compra uma certa quantidade de rum jamaicano e recebe um desconto na compra de tênis de corrida.

Empresa de Rum: Parece que se encaixa bem. Um monte de bêbados correndo por aí. (EM BOA COMPANHIA, 2004, 00:47:23 - 00:49:03).

A deslealdade se mostra presente também na tentativa de prejudicar seus concorrentes, mesmo que atuem em ramos de negócios completamente diferentes.

Empresa de Rum: Fui instruído a não anunciar mais na *Sports America*.

Dan: O quê?

Empresa de Rum: Fomos comprados no ano passado por uma empresa chamada Continental Brands. Aparentemente, a empresa que comprou a gente e a empresa que comprou vocês estão tendo uma guerra por causa de comunicações sem fio na Europa.

Dan: Comunicações sem fio? O que isso tem a ver com nosso negócio?

Empresa de Rum: Nada. Mas agora temos essa política corporativa. (EM BOA COMPANHIA, 2004, 00:47:23 - 00:49:03).

Passando para o próximo item, a manobra da dupla linguagem é ilustrada no filme Recursos Humanos (1999). Franck estuda administração e está cumprindo seu estágio na empresa que seu pai trabalha, em sua cidade natal. Sua área de atuação é nos recursos humanos, onde ajudará na implementação da redução de jornada, para 35 horas. Certa vez, ele conta ao diretor que estudou um caso no qual a empresa fez um referendo com os funcionários sem a participação do sindicato, que obstruía as negociações. Dessa forma, o sindicato perdeu legitimidade e a empresa conseguiu encerrar as disputas.

Franck: Não gosto dos seus métodos e da sua forma falsa de agir. Decide consultar os empregados, anda por ai sorrindo, ...

Diretor: Foi sua idéia. Foi você que me disse como driblar o sindicato.

Franck: Deveria ir até o final do processo. O referendo era a preparação para as negociações. Você usou essa informação para montar uma cilada.

Diretor: Não seja arrogante. Brevemente dirigirá uma companhia como esta. Terá de tomar as mesmas decisões, é o que um chefe faz. (RECURSOS HUMANOS, 1999, 01:04:15 - 01:06:10).

Já a influência, isto é, a capacidade de modificar o comportamento de outrem, decorre, em parte, do poder econômico das grandes empresas. Como visto no referencial teórico, as multinacionais foram as grandes beneficiadas com as mudanças ocorridas na sociedade durante o Século XX. O resultado é que muitas delas possuem mais influência que muitos países, e seus *managers* mais poder que os representantes eleitos pelo povo (Gaulejac, 2007). A influência é a principal arma dos lobistas, cujo objetivo é influenciar as realidades econômicas e sociais, gerando benefícios para o grupo que representam. Três filmes chamaram atenção por reproduzirem a capacidade de influência que algumas empresas possuem. São eles: The Bank (2001), Erin Brockovich - uma mulher de talento (2000) e O Informante (1999).

No filme The Bank (2001), Simon está promovendo uma festa comemorativa. Michelle, acompanhante de Jim e também funcionária do banco, deseja saber o motivo da festa e fica revoltada com a resposta que recebe:

Michelle: Qual o motivo da festa?

Simon: O Yarra. 38 Km de propriedades abundantes de água. Desde às 6h, ela é nossa.

Jim: Você não possui ela de fato. Você, provavelmente, está apenas por trás do financiamento. Ainda é terra pública. Pertence ao povo.

Simon: Nós podemos entrar e tomar qualquer coisa que financiamos, a qualquer tempo. Nós podemos ver seus ativos, usar o FMI para forçar países a pagar suas dívidas. Podemos reagir contra qualquer governo até que ele faça exatamente o que queremos.

Simon: É a verdade bruta. Agora entramos na era do feudalismo corporativo e nós somos o novo príncipe. (THE BANK, 2001, 00:42:33 - 00:44:14).

No filme Erin Brockovich - uma mulher de talento, o cientista alerta Erin que não faça alarde quando for procurar por documentos no Comitê de Água, pois papéis costumam desaparecer nesses casos. Então, quando Erin retorna ao comitê uma segunda vez, alguém (supostamente a empresa PG&E, apesar de não ficar claro no filme) liga para o funcionário do Comitê, o instruindo a não revelar qualquer documento. No caso, ele tenta, mas não consegue impedir Erin.

Em O Informante (1999), a empresa Brown & Williamson consegue censurar o programa 60 minutos, da CBS News, apenas com a possibilidade de atrapalhar a fusão da CBS Corp. com a empresa Westinghouse. Se a B&W processasse a CBS Corp. por "*tortious interference*", (Teoria do 3º Cúmplice, na doutrina jurídica brasileira) isso afetaria o valor das ações da empresa e, por conseguinte, o valor recebido pago pela Westinghouse. Então, ao invés da entrevista original, CBS transmitiu uma versão editada, não divulgando os detalhes cruciais das denúncias, nem a identidade do denunciante. As cenas abaixo ilustram o acontecido:

Helen: Eles são donos da informação que ele revela. Quanto mais verdadeira maior o prejuízo para eles.

Helen: Se isto for verdade, e talvez não seja, Mike, mas se for e transmitirmos o segmento e a CBS for processada pela Brown & Williamson, acho que correremos um grande risco.

Helen: No final do dia, por causa do seu segmento, a empresa de tabaco Brown & Williamson pode ser dona da CBS.

Lowell: A CBS Corporate está dizendo à CBS News: "Não levem esta matéria ao ar"? (INFORMANTE, O, 1999, 01:40:23 - 01:43:53).

Lowell: Arquivos da SEC, para aquisição da CBS Corporation pela Westinghouse Corporation.

Lowell: Não é rumor. É uma venda. Se Tisch puder passar a CBS a \$81 por ação para a Westinghouse e de repente é ameaçado com um processo multibilionário da Brown & Williamson isto azedaria a venda, não é?

Lowell: Insinuando não, citando. "Mais capitais realizados. Pessoas que lucrariam com a fusão: Srta. Helen Caperelli, conselheira jurídica da CBS News, 3,9 milhões. Sr. Eric Kluster, presidente da CBS News, 1,4 milhão". (INFORMANTE, O, 1999, 01:44:14 - 01:48:22).

O poder de influência que o filme retrata é tamanho que até o próprio Governador do Mississippi é afetado:

Scruggs: O governador de Mississippi processa o seu próprio procurador geral para que desista do litígio contra a indústria do tabaco. (INFORMANTE, O, 1999, 02:13:02 - 02:13:58).

É interessante notar que não apenas governos foram os influenciados nas cenas. No caso de O Informante (1999), a empresa Brown & Williamson foi capaz de influenciar a CBS News, uma das maiores redes mundiais de telejornalismo, a não transmitir sua matéria investigativa, uma grave afronta à liberdade de expressão.

Essa capacidade de influência é colocada em perspectiva quando se analisa a primeira cena do filme. Nela, Lowell está em uma cidade do Oriente Médio, preparando uma entrevista com o Sheikh Fadlallah, líder espiritual do grupo terrorista Hezbollah. Sendo o terrorismo um assunto delicado nos Estados Unidos, era de se esperar que a entrevista gerasse tanta ou mais polêmica quanto as denúncias de Jeffrey Wigand contra a indústria do tabaco. Mas não foi o que ocorreu. Inclusive, Mark Wallace, apresentador do programa 60 Minutos, é mostrado discutindo calorosamente com terroristas armados, pelo simples fato de sua cadeira estar muito distante. Tal força de vontade não foi mostrada quando a CBS News censurou seu programa.

Também no filme O Informante (1999) é mostrada a tática da difamação. Ao invés de lidar com a acusação e contra-argumentar, opta-se por desacreditar a fonte da denúncia, denegrindo sua imagem. Vasculha-se sua vida pessoal cada erro, cada falha de caráter do indivíduo é alardeada. Essa tática surte efeito principalmente na opinião pública.

Lowell: Esta nova divisão foi vilificada no The New York Times, no jornal, na televisão por ceder aos interesses comerciais!

Lowell: A empresa de tabaco tentou difamar Wigand. Você caiu na deles. O Wall Street Journal, não exatamente uma fortaleza na visão anti-capitalista, refuta a campanha de difamação da empresa de tabaco como a forma mais baixa de desmoralização de caráter. (INFORMANTE, O, 1999, 02:25:06 - 02:26:32).

A ameaça física foi identificada em dois dos filmes que compuseram os participantes do estudo. Tanto Erin Brockovich quanto Jeffrey Wigand, personagens principais dos filmes Erin Brockovich - uma mulher de talento (2000) e O Informante (1999), sofrem ameaças de morte. Em nenhum dos filmes, pode-se atribuir culpabilidade às organizações. Apenas foram feitas insinuações quanto a sua origem, pois estavam atreladas às denúncias que ambos os personagens faziam

Mas nem sempre é necessário estar fora da lei para conseguir o que quer. Isso porque, como identificado no filme Obrigado por Fumar (2005), as empresas tem o direito de se defender e a legislação tende a privilegiar as organizações.

Joey: Eu tenho moral flexível?

Nick: Digamos que é um advogado e querem que defenda um assassino. Ou pior, o assassino de uma criança. A lei diz que todos têm direito a um julgamento justo. Você o defenderia?

Joey: Acho que todos têm direito a defesa.

Nick: Bem, as multinacionais também têm. (OBRIGADO POR FUMAR, 2005, 00:37:47 - 00:39:45).

Essa característica está apoiada no enfraquecimento do papel do Estado, conforme discutido no referencial teórico. Pressionado pelo capital, suas atribuições foram alteradas e voltadas principalmente para fornecer a infra-estrutura necessária para o crescimento econômico. Nesse campo se insere a infra-estrutura legal. A seguir estão trechos dos filmes Erin Brockovich - uma mulher de talento (2000) e Segunda-feira ao Sol (2002).

Pete: Há uma coisa que eu não entendo, Sr. Masry. Se a PG&E poluiu a nossa água por que se preocupou em nos dar satisfações? Por que não ficaram calados?

Ed: Pelo estatuto de limitações, num caso desses, você tem um ano para entrar com um processo. A PG&E pensou: "Vamos dizer às pessoas que a água não é perfeita. Se sobrevivermos um ano sem nenhum processo, estamos livres.". (ERIN BROCKOVICH - uma mulher de talento, 2000, 00:57:38 - 01:00:15).

Ed: Temos a PG&E-Hinkley. Ninguém vai ficar rico se não pegarmos a corporação PG&E de San Francisco. Eles dizem que não sabiam de nada sobre Hinkley.

Ed: A PG&E vai submeter uma objeção uma lista de motivos, atacando cada queixa, dizendo que cada uma delas não tem mérito. (ERIN BROCKOVICH - uma mulher de talento, 2000, 01:14:41 - 01:18:25).

Da análise do próximo trecho, retirado de Segunda-feira ao Sol (2002), percebe-se que o Estado aceitou processar um trabalhador demitido por ter quebrado um poste de iluminação durante uma manifestação contra o fechamento do estaleiro em que trabalhava. Refletindo, percebe-se que o Estado ignorou o fato de um estaleiro produtivo ter sido fechado para a construção de condomínios de luxo, encerrando diversos postos de trabalho para seus cidadãos.

Advogado: O que essa defesa aqui quer que se tenha em conta é o contexto atual de disputa trabalhista em que se deu o ocorrido, resultando na demissão de 200 trabalhadores, entre eles, o meu cliente. O que quer dizer que ele e muitos outros uniram-se nas manifestações das quais todos conhecemos e das quais resultaram com lamentáveis confrontos entre os trabalhadores e a polícia.

Santa: Como posso eu pagar isso? Eles despediram-me. E agora querem que eu pague 8,000 pesetas. (SEGUNDA-FEIRA AO SOL, 2002, 00:16:41 - 00:19:05).

Para finalizar esta categoria, cita-se um pensamento do personagem de Edward Norton, em o Clube da Luta, que reflete o destaque e o poder detido pelas grandes empresas:

Norton: Quando a exploração estelar se concretizar serão as corporações que darão nome a tudo. A Esfera Estelar IBM. A Galáxia Microsoft. O Planeta Starbucks. (CLUBE DA LUTA, 1999, 00:04:10 - 00:04:46).

4.3 A outra face do discurso

Nesta categoria se inserem o imaginário e o discurso organizacional. Ela difere da mentira analisada na categoria anterior, pois o discurso organizacional, tal qual conceituado por Halliday (1987), preenche o vácuo entre a maneira que as empresas são e a maneira como desejam ser vistas. Tal desejo gera diversas contradições, pois o imaginário construído de si não se coaduna com a necessidade de lucro que subjuga tudo e todos ao reino do dinheiro. Assim, não se trata de uma tática ou manobra de guerra, mas sim um reflexo do contexto que se inserem. Freitas (2000, pg.15) conclui que “o tipo de ser que elas (grandes empresas)

pretendem formar é o retrato das próprias contradições que abrigam no seu seio.” (FREITAS, 2000).

Freitas (2000), quando aborda o discurso da cidadania, cita duas frentes privilegiadas pela empresa: o apoio ao meio ambiente e à cultura. Longe de ser taxativa, essa lista também pode englobar a comunidade, quando as empresas passam a noção de que estão preocupadas com a sua comunidade, propiciando desenvolvimento, gerando empregos e oportunidades. Segnini (1989) exemplifica tal discurso quando analisa a educação para o trabalho através da Fundação Bradesco, engendrada pelo discurso da responsabilidade social.

No filme Erin Brockovich - uma mulher de talento (2000), a personagem Donna Jensen em certo ponto fala:

Donna: Não quero ser chata, sobretudo com o que fizeram em Hinkley, mas olho ao redor e acho que, se querem a casa, terão de pagar por ela. (ERIN BROCKOVICH - uma mulher de talento, 2000, 00:29:16 - 00:31:20).

Analisando o que não é dito, percebe-se que a personagem reluta em criticar a empresa que ajudou a cidade americana de Hinkley e sua família. Sua relutância é justificada nos diálogos seguintes com Erin:

Erin: Desculpe, não entendo por que se corresponde com a PG&E sobre seus problemas de saúde.
 Donna: Eles pagaram as consultas. Exames para a família toda.
 Erin: Eles pagaram?
 Donna: Sim. Pagaram um check-up pra toda família. E não foi igual a um seguro, que você paga por anos. Eles cuidaram de tudo. Nunca vimos uma conta;
 Erin: Por que fizeram isso?
 Donna: Por causa do cromo. (ERIN BROCKOVICH - uma mulher de talento, 2000, 00:29:16 - 00:31:20).

Xavier e Maranhão (2010) alertam que a responsabilidade social em muito se assemelha com a filantropia, não se desvincilhando da meta principal dos homens de negócio, o lucro. Na cena ora analisada, Donna, em sua última fala e sem perceber, dá uma pista do motivo por trás do gesto caridoso da empresa: o cromo. Nas cenas subseqüentes, dentre elas as reproduzidas abaixo, é revelado ao expectador que a empresa de fato esperava, se não obter lucro, evitar prejuízos,

induzindo a comunidade na qual está inserida que a presença de cromo em sua água seria benéfica.

Donna: Deve ser uma água diferente da nossa, porque a nossa é boa. Os caras da PG&E me disseram. Sentaram na minha cozinha e disseram que era boa.

Erin: Eu sei, mas o toxicologista com quem falei me deu uma lista dos problemas causados pela exposição ao cromo-6. Tudo que vocês têm está na lista.

Donna: Isso não... não é o que o nosso médico disse.

Erin: Mas a PG&E pagou pelo médico. (ERIN BROCKOVICH - uma mulher de talento, 2000, 00:47:59 - 00:49:43).

Juiz: Um comentário pessoal: como residente de Barstow, que não é longe de Hinkley, estou perturbado com a referência a provas que sugerem que o cromo-6 não foi apenas usado, mas que seus clientes enviaram aos moradores panfletos dizendo que ele faz bem. (ERIN BROCKOVICH - uma mulher de talento, 2000, 01:20:07 - 01:21:45).

No filme *Em Boa Companhia* (2004), Carter é permeado de contradições, a semelhança da empresa para a qual trabalha, a Globecom.

Carter: Trocando em miúdos, nunca poderemos atingir esse significativo mercado inexplorado até aprendermos a pensar como eles. De fato, menos de 0,05% de todos os usuários de celulares tem menos que 5 anos de idade. (EM BOA COMPANHIA, 2004, 00:04:20 - 00:06:38).

Dan: Bem, que tipo de experiência tem na venda de anúncios?

Carter: Vou ser honesto com você, Dan. Não muita.

Dan: Quanta?

Carter: Nenhuma.

Dan: Isso não é muito. (EM BOA COMPANHIA, 2004, 00:17:28 - 00:19:27).

Nas cenas recortadas acima, percebe-se que Carter nunca lida com a realidade diretamente, à semelhança das organizações. Ao invés disso, ele busca construir uma realidade própria, na qual suas falhas são diminuídas e seus atributos são superestimados. Dessa forma, ele pode, sem problemas de consciência, afirmar que uma fatia de mercado de 0,05% é significativa ou responder “honestamente” a uma pergunta e logo em seguida se contradizer.

Assim como Carter, a Globecom e seu CEO Teddy K. possuem um discurso permeado de contradições. Em sua primeira reunião com o time de vendas da revista Sports America, Carter reproduz o discurso de Teddy K. sobre sinergia:

Carter: Teddy K. acredita que o que torna a Globecom ótima são os homens e as mulheres da Globecom.

Carter: Eu tenho um objetivo; E ele é que eu tenho que, imediatamente, aumentar os anúncios em 20%.

E a resposta é sinergia.

Precisamos nos agrupar pra valer. (EM BOA COMPANHIA, 2004, 00:25:38 - 00:29:43).

No entanto, em um almoço particular com Dan, Carter revela que para atingir sua meta ele terá que cortar \$300 mil em salários:

Carter: Entenda que o Teddy K. está fazendo cortes a torto e a direita. De fato, eu tenho que cortar 300 mil de salário da equipe de vendas imediatamente. (EM BOA COMPANHIA, 2004, 00:29:44 - 00:31:56).

Em Nada Pessoal (2009), algo semelhante ocorre:

Muller: Sem os supervisores de produção e sem os executivos, meu laboratório não estaria onde está. (NADA PESSOAL, 2009, 00:38:56 - 00:39:52)

Muller: Eu não vou tocar na produção. Os operários e técnicos vão continuar, eu prometo. Não acredita em minha palavra? Então, confie no seu bom senso. A Tetra Lab vai comprar minhas fábricas. Os executivos por outro lado...vão haver cortes. (NADA PESSOAL, 2009, 00:41:14 - 00:43:27).

Isso não quer dizer que tanto Teddy K. quanto o Sr. Muller tenham mentido quando reconheceram a importância de seus funcionários. É possível inferir a partir dos diálogos que de fato eles o são. Mas as regras do jogo impõem que a empresa seja lucrativa, e assim, parte desses homens e mulheres devem se sacrificar pela Globecom e pela Muller Lab. A temática das demissões será melhor abordada na próxima categoria.

No final do filme Em Boa Companhia (2004), quando visita pessoalmente a Sports America pela primeira vez, meses após a compra, Teddy K. age como se

conhecesse a todos, como um verdadeiro político, sorrindo, apertando suas mãos, dizendo “é bom te ver!”, mesmo sem saber quem são aqueles que cumprimenta. E então faz seu discurso vazio, insignificante.

Teddy K.: Sinergia. O que isso significa? Por que um negócio nada com ela ou afunda sem ela? Nesse novo oceano de megabytes, streaming vídeo e satélites. Todo dia o mundo torna-se mais complexo. E para sobreviver num mundo complexo, precisamos de elos complexos para fazer interface com ele. Nesta sala, eu vejo isto... (ele apresenta as mãos espalmadas).

Teddy K.: O que estamos tentando realizar é isso. (ele une as mãos).

Teddy K.: O que estamos construindo aqui? Uma empresa ou um país sem fronteiras? Uma nova democracia para o consumidor, uma nova democracia com um novo eleitorado.

Teddy K.: 24 horas de vídeos musicais em Kuala Lumpur, computadores com peças fabricadas no Japão, Groenlândia, Idaho, Índia. Um comercial de refrigerante saindo simultaneamente em 7 diferentes continentes. O Dali Lama comendo seu Krispity Krunch, enquanto põe suas preces na Internet. Revista do Mundo Feminino, bem, por que não Canal do Mundo Feminino por todo o mundo. Computadores! Por que não uma página de computação na revista Sports America? (EM BOA COMPANHIA, 2004, 01:25:06 - 01:30:56).

O discurso da insignificância é abordado por Gaulejac (2007), que o caracteriza como aquele enunciado que se fecha sobre si mesmo, onde cada termo pode ser substituído por outro qualquer ou, ainda, pode ser reproduzido em outro contexto e ainda assim funcionar. “A linguagem da insignificância encoberta a complexidade pela evidência, neutraliza as contradições pelo positivismo, erradica os conflitos de interesse pela afirmação de valores que se pretendem ‘universais’.” (GAULEJAC, 2007, pg. 91). Na continuação da cena, Dan contesta o discurso de Teddy K.:

Dan: Não tenho certeza que entendo como, do jeito que o mundo está mudando, vai nos fazer mudar o jeito que fazemos negócio. Ainda estamos vendendo um produto, certo? Que esperançosamente alguém precisa. Somos seres humanos com outros seres humanos. Para nossos clientes, não vejo como essa empresa seja como um país. Só porque vendemos diferentes tipos de coisas, isso não significa que podemos operar pelas nossas próprias leis. Não é? Além do mais, países, pelo menos os democráticos, têm algumas obrigações com seus cidadãos, não é? Então como demissões em massa e pensamento só em lucro se encaixa nisso?

Teddy K.: Você fez algumas perguntas excelentes, excelentes mesmo. E deixo para vocês, todos vocês, a tarefa de respondê-las. (EM BOA COMPANHIA, 2004, 01:25:06 - 01:30:56).

Como observado, um discurso insignificante não diz nada, pois não tem conteúdo. Ele é construído pra suscitar a adesão, para que pareça incontestável. Mas quando

algo ou alguém contesta seu sentido, o discurso se desmancha, se esvazia, não podendo oferecer respostas convincentes.

No filme Recursos Humanos (1999), tem-se mais um exemplo de discurso contraditório. Franck, como visto, é estagiário em uma empresa, na área de recursos humanos, auxiliando implementar a jornada de 35 horas. Ele está elaborando um questionário para consultar os empregados, mas sem a participação do sindicato. A líder sindical, Arnoux fica furiosa com tal ação, alegando ser ilegal negociar sem a presença do sindicato. Franck tenta acalmar os ânimos, mas Arnoux deixa a sala sem dar ouvidos. Os demais líderes ficam para ouvi-lo:

Franck: Gostaria de deixar claro que este questionário é legal e não substitui as negociações. Não era a nossa intenção. Juro.

Sindicalista: E o que é que ele demonstra?

Franck: Nada. Dou-lhes a minha palavra que será organizado com total transparência. (RECURSOS HUMANOS, 1999, 00:36:33 - 00:39:17).

Ora, se o questionário não demonstrará nada, por que então se dar ao trabalho de fazê-lo? Conforme visto na categoria anterior, trata-se de uma técnica aprendida por Franck em um estudo de caso. Ele parece não ter entendido completamente o estudo de caso, não percebendo o porquê de seu chefe ter gostado tanto. Mas isso muda no decorrer da trama:

Diretor: Parabéns, Franck. Usou diplomacia, teve ideias, focalizou. Bom trabalho. Arnoux está isolada. Já era. Os outros ficaram. Estão divididos. Fez o que nós não conseguimos.

Franck: Eu espero que não acredite que isto foi apenas uma estratégia. O meu trabalho está apenas começando. Espero conseguir muito mais que o afastamento da sr^a Arnoux. Precisamos dialogar.

Diretor: Estamos na corda bamba. Precisamos de um questionário equilibrado. E tem de parecer que a opinião é importante, sem criar falsas expectativas que não poderão ser satisfeitas. (RECURSOS HUMANOS, 1999, 00:39:18 - 00:40:19).

Chambon: Todas as questões são sobre o tempo de lazer. "Quanto tempo gasta...? Que parte do tempo de lazer ...?" O que é que isso nos interessa?

Franck: Se quer falar sobre a redução do tempo de trabalho, tem que o mencionar.

Chambon: Precisamos de questões simples com respostas claras. Precisamos de resultados que possam ser traduzidos em estatística.

Franck: Quer múltiplas escolhas?

Chambon: Não consegue nada se não sugerir. Eles não apresentarão ideias brilhantes. Lhe darão lugares comuns que não valerão para nada. É natural. Posso imaginar. A folha branca de papel, vai intimidá-los.

Chambon: Com pouco trabalho, podemos modificar o teu questionário. “O que espera conseguir com a redução do tempo de trabalho?” Torna isto simples. “A semana das 35 horas... para quê?” Depois, sugere três respostas. Combate ao desemprego Não é claro, mas soa positivo. Depois, sugerimos formação. (RECURSOS HUMANOS, 1999, 00:44:02 - 00:46:01).

No primeiro trecho, Franck é elogiado por ter dividido o sindicato, o enfraquecendo. No segundo, o chefe de recursos humanos altera seu questionário, construído a partir de princípios que Franck aprendeu na universidade, manipulando-o em benefício da empresa, para que produza resultados que possam ser utilizados rapidamente. Em ambos os trechos percebe-se que construir uma imagem positiva está acima de lidar com a realidade, com as vontades dos indivíduos.

Outra categoria do discurso que pode ser observada a partir dos dados da pesquisa foi a do superexecutivo de sucesso, construído por Siqueira (2009). Nela, é o sucesso o principal desejo do indivíduo e a empresa o lugar de excelência para alcançá-lo. Utilizando um imaginário enganador, a empresa se coloca como uma mãe que pode proteger o indivíduo e lhe dar os meios para saciar seus próprios desejos. Mas há um preço: o indivíduo deve se entregar totalmente à empresa, trabalhar muito, ser um super-herói. Dessa forma, alcançará o sucesso.

Em Tudo Acontece em Elizabethtown (2005), Drew Baylor é esse indivíduo. Drew busca mais do que o sucesso, ele deseja a grandeza. Mas a realidade é diferente do discurso. Na realidade, poucos são aqueles que alcançam o sucesso tal como vendido pela organização. E Drew não está entre eles. De acordo com o personagem, ele não fracassa, já que ele buscava mais do que o sucesso. É um verdadeiro fiasco. É o próprio Drew que, em voz over, narra sua história:

Drew: Como alguém disse um dia: “há uma diferença entre fracasso e fiasco”. Fracasso é simplesmente a ausência de sucesso. Qualquer idiota pode fracassar. Mas fiasco... fiasco é um desastre de proporções fabulosas. Fiasco é aquela história que se conta para os outros, para que eles se sintam mais vivos, porque foi uma coisa que não aconteceu com eles.

Drew: A Sapatos Mercury Internacional [...] na verdade é o Phil. Não somos só funcionários, como Phil disse certa vez. Somos cidadãos de excelência. Phil diz: “O mundo é cheio dos que se dão bem pela negatividade ou roubo. Nós obtemos sucesso pelo pensamento original. Um sapato não é só um ‘sapato’. O sapato certo pode nos transportar nos fazer acreditar que somos capazes de mais.”

Drew: Mas há sacrifícios por um objetivo como a excelência pura como aniversários ou o último Natal com a minha família. (TUDO ACONTECE EM ELIZABETHTOWN, 2005, 00:00:14 - 00:05:43).

Drew acredita no discurso da criatividade proposto pela empresa. Então, ele desenha um tênis com um design ousado, inspirado em uma arraia e em sua aerodinâmica. A empresa acolhe seu design e Drew é celebrado por toda a empresa. Mas o tênis se mostra um fracasso comercial, gerando um prejuízo de 972 milhões de dólares. É nesse momento que o discurso da empresa se distorce e revela a contradição em seu interior. O apoio e o incentivo à criatividade antes fornecidos pela empresa desaparecem, e o indivíduo é abandonado à sua sorte, causando depressão, angústias e sofrimento. Drew é demitido pessoalmente por Phil, mas não antes de mostrar a ele todo o prejuízo causado à empresa, que terá de fechar seu time de basquete e seu programa de proteção ao meio ambiente. Por último, a Drew é pedido um último sacrifício pela empresa: assumir perante todos que, apesar de a empresa ter investido nele, o erro é somente dele, evitando, assim, arruinar a imagem da empresa. O diálogo está reproduzido abaixo:

Phil: Como vai, Drew?

Drew: Queria pular do helicóptero e me esborrachar nas árvores.

Phil: Não faça isso. É apenas dinheiro. A psique americana está perturbada e calculamos errado. Eles me dizem que estamos prestes a perder 972 milhões de dólares. Estou pobremente equipado em filosofias de fracasso. Acompanhe-me, Drew.

Phil: O meu time de basquete. Eles nem sabem ainda. Meu Projeto de Controle do Ambiente Global será encerrado. Gente bacana. Podíamos salvar o planeta, mas...

Phil: Como consigo tornar a idéia de US\$ 972 milhões mais real para você? É o orçamento de um país de porte médio, uma pequena civilização.

Phil: A promessa de um futuro global ligado a um sapato inovador, o seu design com um material novo, lançado para impressionar. E agora sendo recebido com muitas gargalhadas e rejeição.

Drew: Queria poder fazer alguma coisa.

Phil: Na verdade, pode. Lá embaixo há um repórter do Global Business Today. Precisamos fazê-lo entender que o contratamos por meio de nosso Programa de Bolsas de Estudos. Nós o apoiamos, investimos em sua inteligência. Foi uma iniciativa muito criativa...acho que você deve se orgulhar...do seu incrível trabalho. (TUDO ACONTECE EM ELIZABETHTOWN, 2005, 00:05:44 - 00:09:11).

Também em *Obrigado por Fumar* (2005), observa-se o discurso do superexecutivo de sucesso operado por meio da sedução. No filme, Nick Naylor é o porta-voz da indústria do tabaco e faz seu trabalho com enorme primor. Ele chama a atenção do Capitão, o maior executivo da indústria, e presidente da Academia de Estudos do Tabaco, empresa encarregada de defender o fumo. Após participar de um talk show contrário ao fumo, Nick consegue inverter o debate, deixando todos com dúvidas

sobre a indústria do tabaco ser a grande vilã. Convocado pelo Capitão, Nick ouve que é da família agora e que a indústria do tabaco cuida de sua família (Obrigado por Fumar, 2005, 00:24:36 - 00:24:50). Então, Nick experimenta todo o luxo proporcionado pela organização: carro de luxo, avião particular e até uma garota de programa. Tudo muda quando Nick vaza informações confidenciais para sua namorada, uma jornalista ambiciosa, que publica um artigo devastador. BR, se chefe imediato, o informa que ele está fora:

BR: Não fale com ninguém. Vamos tirá-lo da audiência.

Nick: Não pode me tirar da audiência. Dará credibilidade ao artigo.

BR: Metade do meu trabalho é controlar danos. Hoje isso implica nos afastarmos de você, deixando que sofra as conseqüências desse artigo. Sua tarefa era ser discreto e manipular a verdade. Não consigo imaginar uma forma pior de estragar tudo. Não poderei mantê-lo como funcionário. (OBRIGADO POR FUMAR, 2005, 01:06:48 - 01:07:42).

Utilizando a guerra econômica como álibi, a empresa tenta se justificar alegando vulnerabilidade em uma situação de perigo, ameaça. Nessa situação, é preciso salvá-la, se sacrificar em nome de sua sobrevivência. “Diante do perigo, os interesses individuais devem apagar-se diante de uma causa superior. Como a ameaça é exterior, ela permite dissimular a violência interna, para não dizer arbitrária, das decisões tomadas.” (GAULEJAC, 2007, pg 139):

Diretor: Como leram no memorando, este mês tivemos lucro. Parece encorajador. Contudo, ainda temos algumas incertezas. Não podemos cantar ainda vitória.

Arnoux: É a velha história. Fazemos sacrifícios nos tempos maus, e nos tempos bons nada muda. Nós estamos aqui para discutir acerca das 35 horas e sua rápida execução.

Diretor: Escutem. Como disse, a nossa situação é incerta. As 35 horas serão demasiado caras. Os subsídios do estado não serão suficientes. Parece-me claro que teremos de fazer um esforço. Mas vocês também.

Arnoux: Você usa as 35 horas para retirar aos trabalhadores os seus direitos.

Diretor: Já conhecemos a sua posição. Menos trabalho e mais dinheiro.

Arnoux: Não nos tente dividir, estamos unidos. Não haverá mais sacrifícios, depois das demissões do último ano.

Diretor: Felizmente que o fizemos.

Arnoux:: Felizmente?

Diretor: Ou então a fábrica teria fechado.

Arnoux:: Já estava a espera dessa. Fechado!? Sempre a velha história. (RECURSOS HUMANOS, 1999, 00:21:12 - 00:24:43).

Ainda, os *managers* nunca assumem a responsabilidade por suas decisões. As demissões são apresentadas sempre como consequência de um contexto maior, uma fatalidade necessária. Nessa necessidade de se justificar, de se eximir da culpa, pode-se observar nos dados de pesquisa o uso de um recorrente eufemismo. Ao invés de se dizer “você está demitido”, prefere-se utilizar a expressão “Estamos deixando você ir”.

Natalie: A razão dessa conversa é informar que seu cargo não está mais disponível. Estamos deixando você ir. (AMOR SEM ESCALAS, 2009, 00:20:02 - 00:23:09).

Carter: Vou ter que liberar algumas pessoas.

Dan: Por que você diz liberá-las? Eles não querem ser liberados. Por que você não diz, demitir.

Carter: Porque soa melhor.

Dan: Para a pessoa sendo demitida, não. (EM BOM COMPANHIA, 2004, 00:46:19 - 00:47:22).

Apesar de Dan não gostar da expressão, quando ele se vê em uma situação onde precisa demitir dois de seus mais próximos funcionários, ele recorre ao eufemismo.

Dan: Temo que vocês dois estão sendo liberados. (EM BOM COMPANHIA, 2004, 00:51:58 - 00:54:02).

Não somente no momento da decisão, mas principalmente quando a ordem deve ser cumprida, aquele que é encarregado de dar a notícia ao funcionário se exime da culpa, afirmando que “Não é pessoal”. Nessa situação, Gaulejac (2007) coloca que há um enfraquecimento do coletivo. “Nesse contexto, os agentes estão mais preocupados com sua carreira individual do que por uma reflexão de conjunto e das ações comuns para defender os interesses do pessoal.” (idem, pg. 140).

Ryan: **Tente não levar para o lado pessoal.** (AMOR SEM ESCALAS, 2009, 00:03:02 - 00:05:46, grifo nosso).

Natalie: **Não tome como pessoal,** Sr. Bingham.

Ryan: Esta é a situação mais pessoal que você vai se deparar. (AMOR SEM ESCALAS, 2009, 00:23:10 - 00:25:43, grifo nosso).

John: Nós vamos voltar. Isso é negócio, Bob. **Não é pessoal.**

Bob: Aquilo foi pessoal. (DECISÕES EXTREMAS, 2010, 00:42:47 - 00:43:10, grifo nosso).

Ed: Você é emotiva e excêntrica. Age **como se fosse algo pessoal**, e não é.

Erin: Não é pessoal? É o meu trabalho! Meu suor! Meu tempo longe dos meus filhos. Se isso não é pessoal, o que é? (ERIN BROCKOVICH - uma mulher de talento, 2000, 01:41:48 - 01:43:35, grifo nosso).

Carter: Ei, você deveria conhecer o Dan.

Steckle: Prefiro **não me envolver pessoalmente**. Ouça, você terá que desenlaçar mais gente, cara.

Carter: Desenlaçar?

Steckle: É. Redução de forças. Saraivada de merda. (EM BOA COMPANHIA, 2004, 00:34:48 - 00:35:54, grifo nosso).

4.4 O ativo mais importante do mundo

Wallace: Eu acho que seu maior ativo são as pessoas. (SPOTWOOD, 1992, (01:20:49 - 01:22:13).

A fala acima resume esta categoria. Ela é dita pelo personagem Errol Wallace, um consultor de empresas cuja principal solução era a redução da força de trabalho. Após uma epifania, ele revê seus conceitos, principalmente no que se refere a demissão em massa. Ainda assim, não lhe foi possível perceber as pessoas como além de meros ativos. Para Davel e Vergara (2001), apesar dos diversos rótulos dados à relação indivíduo-empresa no seio da organização, o indivíduo ainda é visto sob uma lente utilitarista, objetivista, reduzido a um fator de produção, ou, como colocado por Gaulejac (2007), uma variável de ajuste contábil. Assim, aqueles trabalhadores que estão a mais tempo na organização e que, por conseguinte, adquiriram mais direitos, maiores salários e benefícios, são os primeiros a serem dispensados.

Carter: Um aumento dos anúncios é ... bem, na verdade é parte da equação para eu atingir o resultado que meus chefes querem. Entenda que o Teddy K. está fazendo cortes a torto e a direita. De fato, eu tenho que cortar 300 mil de salário da equipe de vendas imediatamente. (EM BOA COMPANHIA, 2004, 00:29:44 - 00:31:56).

Dan: Eles estão comigo há 8 anos. Eu os contratei ao mesmo tempo.
 Carter: Eu sei, Dan, é por isso que eles tem enormes salários inchados e **eles não estão valendo o que ganham**. (EM BOA COMPANHIA, 2004, 00:49:04 - 00:50:37, grifo nosso).

Franck: Eu li um documento confidencial. Enviado para o departamento de pessoal. Eles vão despedir doze empregados. O patrão está agora anunciando satisfeito, que graças à semana de 35 horas pode fazer o que queria. Ele quer modernizar a fábrica com robôs.
 Franck: Não se preocupe. Não será despedido, você fica. **É muito novo e o seu salário não é elevado**. (RECURSOS HUMANOS, 1999, 01:01:33 - 01:02:48, grifo nosso).

A busca pela flexibilização e pela rentabilidade tornou-se a grande obsessão das organizações em um contexto dominado pela lei de mercado e pela lógica financeira. Nesse sentido, os trabalhadores são considerados um peso que deve ser eliminado ao máximo (GAULEJAC, 2007).

Locutora: A nossa resistência à competição, o fato de termos nos mantido na corrida, **apesar do nosso peso humano, da tamanho da nossa família**, nós devemos isso à vocês. Então, essa noite é para vocês. (NADA PESSOAL, 2009, 00:16:27 - 00:17:35, grifo nosso).

No filme Amor sem Escalas (2009), Ryan Bingham, além de um ótimo “exterminador” de empregos, também é conhecido por sua palestra “O que está na sua mochila?” Nessa palestra Ryan convida a todos a sentirem nas costas todo o peso que carregam em posses materiais e também em relações pessoais. Ele diz que não é preciso carregar todo esse “peso”, pois não é da natureza humana. Apesar de se tratar de uma palestra motivacional, uma analogia pode ser construída com o ambiente empresarial. O diálogo apresentado a seguir, se não fosse conhecido seu contexto, poderia muito bem ser identificado com o discurso utilizado pelas empresas em busca de flexibilidade, agilidade.

Ryan: Você tem uma nova mochila. Só que desta vez, quero que coloque pessoas nela. [...] Sinta o peso da mochila. [...].
 Ryan: Quanto mais lento nos movemos, mais rápido morreremos. Não somos cisnes. Somos tubarões. (AMOR SEM ESCALAS, 2009, 00:45:16 - 00:47:03).

4.5 Quem sou eu?

O trabalho é uma característica intrínseca ao homem e pode ser analisada a partir de diferentes perspectivas: religiosa, psicológica, econômica. Observa-se na contemporaneidade que o trabalho perdeu seu sentido tradicional. Ele não é o caminho para salvação, nem fonte de identidade. O trabalho, a partir de uma perspectiva puramente econômica, se transformou simplesmente em um meio para um determinado fim: o consumo. É nesse sentido que Siqueira (2009) coloca o trabalho no centro da vida do indivíduo, passando a preencher o vazio deixado pelo declínio das demais instituições: família, religião, escola, sindicato e Estado. Assim, o “ter” irá substituir o “ser” e será a profissão e as posses materiais que definirão o indivíduo.

A narrativa do filme *Clube da Luta* (1999) é rica para uma análise crítica do consumismo presente na sociedade contemporânea.

Norton: Como tantos outros, me tornei escravo do consumismo instintivo caseiro [...] Eu folheava os catálogos e me perguntava ‘Que tipo de porcelana me define como pessoa?’ (CLUBE DA LUTA, 1999, 00:04:46 - 00:05:43).

Norton: Estava próximo de me sentir completo.

Tyler: O que somos, então?

Norton: Não sei, consumistas?

Tyler: Certo, somos consumistas. Somos o subproduto de uma obsessão por um estilo de vida. Assassinato, crime, pobreza. Estas coisas não me interessam. O que me interessa são revistas de celebridade, televisão com 500 canais, nome de uns caras na minha cueca, Rogaine. Olestra.

Tyler: As coisas que você possui acabam possuindo você. (CLUBE DA LUTA, 1999, 00:29:21 - 00:31:22).

Norton: Tinha pena desses caras trancados nos ginásios, tentando ficar do jeito estipulado por Calvin Klein ou Tommy Hilfiger.

Norton: É assim que um homem se parece? (CLUBE DA LUTA, 1999, 00:44:58 - 00:45:23).

Aquele apartamento era minha vida, certo? Eu amava cada pedaço daquele lugar. Não foi só um monte de coisa que foi destruído. Fui eu! (CLUBE DA LUTA, 1999, 00:55:45 - 00:57:50).

Tyler: A propaganda põe a gente pra correr atrás de carros e roupas. Trabalhar em empregos que odiamos para comprar merdas que não precisamos. Somos uma geração sem peso na história. Fomos criados através da TV para acreditar que um dia seríamos milionários e estrelas de cinema. Mas não somos. Aos poucos tomamos consciência do fato. E estamos muito, muito putos. (CLUBE DA LUTA, 1999, 01:09:48 - 01:11:20).

A preocupação excessiva com o material, com o dinheiro também tem seus reflexos na estrutura família, como identificado na cena abaixo, de O Informante (1999):

Jeffrey: Fui mandado embora esta manhã.

Liane: O que vamos fazer? E nosso convênio médico? E nossa saúde? E as prestações dos carros, e desta casa? (INFORMANTE, O, 1999, 00:10:57 - 00:12:35).

Nesta cena, Liane, esposa de Jeffrey, acaba de saber que seu marido foi despedido. Jeffrey parece um pouco abalado e age de modo estranho. Mas ela não percebe de imediato. Sua primeira reação é egoísta, perguntado como as contas serão pagas. Jeffrey percebe a falta de consideração de sua mulher e lhe acalma dizendo que fez um acordo com a empresa, e será pago nos próximos meses. Mas então o estrago já está feito. Jeffrey chateado sai de carro, a toda velocidade. Liane percebe seu egoísmo, por não ter tido a consideração de saber como seu marido se sentia, tendo pensado apenas no dinheiro. Ela então chora.

A crise de identidade sofrida pelo indivíduo associada ao individualismo provocado pelo poder gerencialista resultou no enfraquecimento dos sindicatos. Gaulejac (2007, pg. 140) enxerga o processo da dessindicalização como um sintoma "de uma situação na qual cada empregado está mais preocupado em melhorar sua situação pessoal ou de salvar seu lugar do que desenvolver solidariedades coletivas contra um poder inatingível." Dessa forma, o indivíduo se vê abandonado frente ao poderio da empresa, pois apenas de forma coletiva podem os indivíduos fazer frente a ela.

Amador: Como gêmeos siameses. Eles brigam, os cabeçudos. Estão pregados um ao outro desde o nascimento. Porque têm medo de nascer. E então, posteriormente, não podem se separar.

Santa: Eles brigam?

Amador: Brigam. E depois um deles ganha. Ele empurra o outro, que cai. E ri. Mas ele também acaba caindo. Entende? Porque estão presos um ou outro. (SEGUNDA-FEIRA AO SOL, 2002, 01:00:09 - 01:01:24).

No trecho acima, retirado do filme *Segunda-feira ao Sol* (2002), o personagem Amador, já bêbado, constrói uma bela metáfora sobre a união de trabalhadores, onde apenas unidos podem garantir seus direitos. No momento em que se separam, todos caem. No próximo trecho, Santa, com uma visão mais autônoma, combativa, discute com Reina, que tem uma visão mais utilitarista.

Reina: Não, nem pensar. É fácil agir como vítima. Há trabalho. Se há para os de fora, há para nós. E há para os de fora, não? Todos os meses, muito do meu salário vai pra segurança social manter desocupados. É bonito nos roubar todos os meses.

Santa: Lino, ele diz que você é um desocupado. Ele diz que se quiser trabalhar teria ido para o sul, ganhar 80.000 pesetas por mês, gastar metade em alojamento e mandar o resto para sua mulher.

Reina: Eu não estava falando dele.

Santa: E de quem falava?

Reina: Merda, não é assim tão difícil. Eu digo que sempre pode encontrar alguma coisa. Olha o Rico. Fecharam o estaleiro, nos colocam na rua e o que é que o Rico faz? Pega todo o dinheiro da indenização e monta este bar.

José: Sim, mas poderia ter ido mal.

Reina: Porra, não. Não se trabalhar duro. Amador saiu na mesma época. E o que ele fez com o dinheiro?

Santa: Primeiro, ele não saiu. Mandaram ele embora, como todos nós. São duas coisas muito diferentes. Quanto à indenização, 8 milhões de pesetas parecem muito, e depois o que faz? O que faz com 49 anos, sem emprego, dois filhos e 8 milhões no banco? Eu vou te dizer. Não faz nada. Em 4 anos vai-se tudo. Falo de você, Amador, e qualquer um. E a mim não deram nada.

Santa: O problema era outro, era mais barato comprar barcos lá fora. Vou te contar qual foi o problema, você leu no jornal, mas eu estava lá. Eles disseram, "vamos despedir 80". "É isso ou fechamos". Nós dissemos não, não vai fechar. Porque era o nosso trabalho, o trabalho de todos, e com o nosso trabalho não devem se meter. Não foram só trabalhadores temporários. Você estava lá, Rico. E também estava o Amador. Defendendo o que era nosso. Meu, do José e do Lino. Éramos mais de 200 contratados, temporários e permanentes. Pergunte a polícia, estou certo que se lembram.

Reina: E não conseguiram nada.

Santa: Fizemos com que as pessoas soubessem.

Reina: Todos já esqueceram.

Santa: E conseguimos ficar juntos. Disso não me esqueci. E então tudo ficou fodido. Você assinou o acordo. Eu compreendo. Mas você sabia que era uma grande merda. Mas outros não tiveram tanta sorte. Amador, por exemplo.

Rico: Sim, mas isso não é culpa minha.

Santa: Não, não é, mas vocês todos assinaram o acordo. Despediram-nos todos, e vocês nos anos seguintes. E o que aconteceu? Nós já não éramos unidos. Eles nos dividiram. Com a porra do acordo. E divididos, estávamos fodidos. Sempre foi assim.

Santa: Mas se todos forem despedidos não haverá clientes. E isso me chateia. **Assinaram a demissão dos nossos filhos.** Os seus empregos estavam em jogo. E os perdemos. (SEGUNDA-FEIRA AO SOL, 2002, 01:15:50 - 01:22:30, grifo nosso).

Passando a análise da centralidade do trabalho, como afirma Enriquez (1997 apud Siqueira, 2009), a organização se transformou no lugar onde o indivíduo estrutura sua vida. Freitas (2000, pg. 10), na análise da empresa enquanto lugar de excelência, identifica que o status profissional “torna-se o elemento organizador da vida pessoal, aquilo que lhe dá sentido, auto-imagem, reconhecimento e o único referente que lhe pode permitir a expressão do sucesso e da realização pessoal.” Nos relatos abaixo, estão evidência encontradas nos dados coletados que indicam a centralidade do trabalho na vida do indivíduo e, também, a desestruturação da estrutura familiar.

Funcionária que acaba de ser demitida: Estou decepcionada **por ter dado tanto da minha vida...** (AMOR SEM ESCALAS, 2009, 00:44:33 - 00:44:54, grifo nosso).

Alex: Estranho, sabe? Às vezes você parece deprimido sobre sua carreira, mas você é tão bem sucedido.

Carter: Não, não estou deprimido. Mas, Deus, **minha carreira é praticamente tudo o que tenho na vida.**

Alex: Sua família deve ter muito orgulhoso de você.

Carter: Minha mãe tem. Sabe, ela meio hippie, então, ela não curte o mundo executivo e meu pai largou a família quando eu tinha 4 anos, então... (EM BOA COMPANHIA, 2004, 00:55:24 - 00:57:54, grifo nosso).

Drew: Sucesso, não grandeza, era o único deus a que o mundo inteiro servia. Oito anos. Dia e noite. Pode imaginar? **Uma vida inteira dedicada a um sapato.** (TUDO ACONTECE EM ELIZABETHTOWN, 2005, 00:09:12 - 00:13:15, grifo nosso).

Quando a organização é apresentada ao indivíduo como um ambiente “familiar, na qual ele pode canalizar sua energia libidinal, uma relação de base afetiva é construída. Barros, Andrade e Guimaraes (2008) alertam para o perigo que tal relação oferece, pois quando o indivíduo interioriza a imagem grandiosa da organização, o momento da separação pode significar também o momento da destruição de seu ego, levando-o à melancolia, conforme os depoimentos abaixo:

Funcionário que acaba de ser demitida: O nível de estresse ao saber que perdeu o emprego é como o de morte na família. Mas pessoalmente, eu sinto como se para as pessoas do trabalho e para minha família, eu que tivesse morrido. (AMOR SEM ESCALAS, 2009, 00:03:02 - 00:05:46).

Funcionária que acaba de ser demitida: Há uma bela ponte perto da minha casa. Eu vou pular de cima dela. (AMOR SEM ESCALAS, 2009, 00:40:43 - 00:43:01).

4.6 A moral burguesa

Esta categoria está fundamentada nos estudos de Silva e Silva (2011) que, analisando o poder e a ideologia na teoria foucaultiana e na teoria crítica, encontram um alinhamento das duas visões, no sentido de que “a burguesia insere na ideologia do proletariado alguns ideais da moral burguesa que acabam por moldar, de certa forma, o comportamento do proletariado conforme seus interesses” (SILVA e SILVA, 2011, pg. 14).

Assim, a partir da moral burguesa, valores são invertidos. No filme *Os Educadores* (2004), Jule é despejada de seu apartamento por atraso no pagamento do aluguel. Conversando com Jan, colega de seu namorado, que a ajuda a pintar o apartamento antes de entregá-lo ao senhorio, ela fala de sua dívida de 94.500 euros. Boquiaberto, Jan pergunta o que ela fez. Ela responde que se envolveu em um acidente de carro com um executivo, cuja Mercedes teve perda total. Jan a confronta: “Você se mata de trabalhar pra um magnata andar de Mercedes? Para um alto executivo, carros assim são mixaria.” (OS EDUKADORES, 2004, 00:20:22 - 00:25:11). Inserida nessa lógica, Jule diz que a culpa é dela, que se distraiu mexendo no porta-luvas. Além disso, estava com sua habilitação vencida e não tinha seguro. Ainda assim, Jan novamente a confronta:

Jule: Mas a culpa foi minha. É direito dele.

Jan: “Direito”? Isso é justiça? Você bancar o estilo de vida do idiota?

Jule: Me distraí e estou pagando.

Jan: Quem disse? A polícia? Os promotores? Os jornais?

Jan: A droga da ética burguesa. Decência, honestidade, valores familiares. Seja pontual no serviço, pague impostos, não furte em lojas.

Jan: Vivem martelando isso! Primeiro na escola. Depois na TV. E pra quê? Pra caras assim comprarem carros de luxo.

Jan: Mande essa moral à merda. **Destruir a sua vida é imoral!** (OS EDUKADORES, 2004, 00:20:22 - 00:25:11, grifo nosso).

No desenrolar da trama, é revelado que Hardenberg, o executivo para quem Jule paga o carro, tem um salário anual de 3,4 milhões de euros. Jan, então, o confronta: "Não se sente culpado? Destruir a vida dela por um carro que é mixaria pra você?". Em um simples cálculo matemático, é possível constatar que a Mercedes perdida, representa apenas 3% da renda de Hardenberg. Enquanto isso, para Jule, significa 8 anos de sua vida, conforme cálculo da própria personagem.

Jan, então, faz uma analogia da relação Jule-Hardenberg com a dívida entre o Terceiro Mundo e o Primeiro Mundo. O diálogo foi escrito de forma a parecer que Jan questiona o próprio sistema capitalista, personificado por Hardenberg:

Jan: O Primeiro Mundo devia perdoar a dívida do Terceiro Mundo. Por que não fazem isso?

Hardenberg: Seria o colapso do sistema financeiro mundial.

Jan: Vocês os querem pobres! Pra poder controlá-los ... forçá-los a vender seus produtos a preços ridículos.

Hardenberg: Como você sabe?

Jan: Pelo mesmo motivo, você não cancelou a dívida da Jule.

Hardenberg: Isso é absurdo!

Jan: Não. É a regra básica do sistema: Exaurir todos até o limite pra que não possam reagir.

Hardenberg: É da natureza humana querer ser melhor que os demais. E a maioria só fica feliz quando compra algo novo.

Jan: Acha que as pessoas são felizes, Hardenberg? Ei, abra os olhos. Saia do seu carro e ande pelas ruas! Elas parecem felizes ou animais assustados?

Jan: Veja suas salas de estar. Todas grudadas na TV, ouvindo zumbis chiques falarem sobre uma felicidade perdida. Dirija pela cidade. Verá a imundice, a superpopulação, as massas feito robôs nas escadas rolantes das lojas de departamento. Ninguém conhece ninguém. (OS EDUKADORES, 2004, 01:17:28 - 01:23:32).

A moral burguesa é identificada por Santa, personagem principal de Segunda-feira ao Sol (2002), inclusive em contos infantis, como em a Cigarra e a Formiga, contada por ele para a criança que ele está de babá. Nessa cena hilária, mas muito pertinente, Santa, aparentemente desconhecendo o conto, começa a narrá-lo, não gostando da mensagem que ela passa:

Santa: "A cigarra e a formiga. Era uma vez um país onde moravam uma cigarra e uma formiga. A formiga era muito trabalhadora e a cigarra não. Ela gostava de cantar e dormir, enquanto que a formiga andava atarefada. O tempo passou, e a formiga trabalhou e trabalhou todo o verão. Ela poupou tudo o que pôde e quando veio o inverno a cigarra estava morrendo de frio e de fome enquanto que a formiga tinha tudo."

Santa: Filha da puta essa formiga!

Santa: “A cigarra bateu à porta da formiga, e a formiga lhe disse: Cigarra, se tivesse trabalhado como eu, agora não teria fome e frio. E ela não abriu a porta!”

Santa: Quem escreveu isso? Porque isso não é assim! Essa formiga é uma merda de uma especuladora. E não diz aqui por que alguns nascem cigarras. Porque se você é cigarra, está fodido. Não diz isso aqui. (SEGUNDA-FEIRA AO SOL, 2002, 00:38:20 - 00:39:26).

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O presente estudo teve como problema central de pesquisa a questão: como o discurso organizacional e a relação indivíduo-empresa estão reproduzidos no cinema contemporâneo? Para tanto, foram estabelecidos três objetivos específicos, analisados no decorrer dessa conclusão.

O primeiro objetivo específico era “Compreender como a relação indivíduo-empresa (relações de trabalho) foi influenciada pelas mudanças sócio-históricas”. O objetivo foi alcançado a partir da construção do referencial teórico. Compreender uma relação implica em conhecer os processos através dos quais ela foi construída, estabelecendo-a em um contexto sócio-histórico.

Dessa forma, a partir dos autores selecionados, pode-se constatar que diversas mudanças ocorreram durante o século XX, em especial nos seus últimos anos, alterando significativamente a relação indivíduo-empresa, destacando-se o desenvolvimento das modernas tecnologias da informação, a utilização predominante racionalidade instrumental e a adoção de uma visão baseada no lucro, a partir da financeirização da economia.

O desenvolvimento das tecnologias da informação possibilitou a ditadura do tempo real, trazendo consigo o monitoramento instantâneo do desempenho econômico. A visão de longo prazo deixa de ser importante quando comparada à necessidade de mostrar um alto desempenho constante. O fluxo de capitais quase que instantâneo reage rapidamente a rumores, boatos, rebaixamento de classificação por agências de risco, independentemente da solidez do planejamento estratégico de longo prazo.

A utilização de uma racionalidade instrumental, equivocadamente tida como objetiva e mais eficiente, altera os pólos da sociedade. Decisões são tomadas independentemente de suas implicações para a sociedade. As organizações assumiram uma posição central na sociedade, mas isso não justifica se portarem como os principais atores, ao redor dos quais as demais instituições devam orbitar. Já a financeirização da economia transforma trabalhador e empresa em um produto financeiro, que deve ter sua rentabilidade aferida constantemente.

O segundo objetivo específico era identificar quais discursos organizacionais, inseridos no contexto da relação indivíduo-empresa, são utilizados pelas organizações. De modo a alcançar esse objetivo, recorreu-se aos estudos de Freitas (2000) e Siqueira (2009), nos quais os autores analisam o imaginário organizacional moderno e o discurso organizacional em gestão de pessoas, respectivamente.

O terceiro e último objetivo específico, qual seja “descrever como o discurso organizacional e a relação indivíduo-empresa são retratados nos filmes contemporâneos” foi alcançado através da construção das categorias apresentadas na seção anterior. Dessa forma, pode-se afirmar que o objetivo geral foi alcançado, pois os resultados apontam que a filmografia analisada, integrante do cinema contemporâneo, capturou as mudanças sociais e econômicas tais como apresentadas no referencial teórico, como os discursos organizacionais utilizados pelas organizações e as críticas e conseqüências da supremacia da racionalidade instrumental e econômica, reproduzindo-as em suas narrativas não só secundárias, mas também, e principalmente, como núcleo da narrativa.

Não foi o objetivo do presente estudo comprovar ou refutar qualquer teoria, nem tampouco sugerir modificações ou levantes contra o sistema econômico vigente. Acima de tudo, buscou-se desconstruir o imaginário organizacional das grandes empresas, que através de seu discurso, muitas vezes contraditórios, tenta desviar a atenção de seu objetivo maior e dos meios que estão dispostas a utilizar para alcançá-lo, subjugando tudo e todos ao reino do dinheiro, do lucro.

Durante a análise de dados, novas questões surgiram, podendo servir de sugestões para futuros trabalhos. A primeira, que inclusive pode ser compreendida como uma limitação deste estudo, é utilizar uma fonte de dados nacional, sugerindo-se identificar como o discurso organizacional e a relação indivíduo-empresa são reproduzidos na teledramaturgia e no cinema brasileiro, comparando os resultados com esta pesquisa.

Apesar das limitações financeiras e espaciais que tal abordagem possa acarretar, sugere-se também conhecer o processo de criação dos filmes aqui analisados, compreendendo como e porque escritores, produtores e diretores decidiram incluir em suas obras perspectivas críticas e verossímeis à literatura organizacional crítica. Em outras palavras, buscar identificar se foram propositais ou coincidentes as

escolhas feitas, à semelhança do documentário “Olhar Estrangeiro⁷” (2006) da documentarista brasileira Lúcia Murat, que, através de entrevistas com diretores, roteiristas e atores, questiona os clichês e as fantasias sobre o Brasil, que se espalharam através do cinema pelo mundo.

Finalmente, espera-se que esta pesquisa tenha despertado o interesse dos leitores, em especial dos alunos de Administração, pelos estudos organizacionais críticos, para uma visão mais humana da ciência, desvinculada do desempenho e que busque a emancipação do indivíduo. Espera-se também ter aberto as cortinas das abordagens de pesquisa que fujam do lugar comum dos *surveys* e estudos de caso.

⁷ OLHAR Estrangeiro. Direção: Lúcia Murat. Roteiro: Lúcia Murat e Tunico Amâncio. [S.l.] Limite, Okeanos e Taiga Filmes, 2006.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Amon Narciso de; ANDRADE, Carolina Riente de; GUIMARAES, Ludmila de Vasconcelos Machado. O Lugar do Trabalho na Psique dos Indivíduos: Luto, Melancolia e Auto-Aniquilamento do ego. In: EnANPAD - Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, XXXII, 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.
- BRANDÃO, Helena H. Nagamine. **Introdução à análise do discurso**. 2 ed. rev. Campinas, Editora da Unicamp, 2004.
- CHANLAT, Jean-François. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François (org.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1996. Vol. 1
- DAVEL, Eduardo. VERGARA, Sylvia Constant. Gestão com pessoas, subjetividade e objetividade nas organizações. In: DAVEL, Eduardo. VERGARA, Sylvia Constant (orgs.). **Gestão com Pessoas e Subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.
- DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant; GHADIRI, Djahanchah Philip. Administração com arte: papel e impacto da arte no processo ensino-aprendizagem. In: DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia. C.; GHADIRI, Djahanchah P. (Orgs.). **Administração com arte**: experiências vividas de ensino-aprendizagem. São Paulo: Atlas, 2007.
- DEJOURS, Christophe. Novas formas de servidão e de suicídio. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Trabalho e Saúde**: o sujeito entre emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 2008.
- DINIZ, Patrícia Andrade; VIEIRA, Adriane. O controle e o exercício de poder na gestão por competências: um olhar foucaultiano. In: EnANPAD - Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, XXXII, 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.
- ENRIQUEZ, Eugène. Entrevista. **Organizações & Sociedade**. Salvador, v. 15, n. 44, jan./mar., 2008. Entrevista concedida a Maria Ester de Freitas.
- ENRIQUEZ, Eugène. O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável. **RAE-eletrônica**. São Paulo, v. 5, n. 1, jan./jun., 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482006000100011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 16 de outubro de 2011.

FARIA, José Henrique de. Economia Política do Poder e Subjetividade. **Grupo de Pesquisa Economia Política do Poder e Estudos Organizacionais**. Disponível em:

<<http://eppeo.org.br/wp-content/uploads/2011/08/1236288570EconomiaPol%C3%ADticoPodereSubjetividade.pdf>>. Acesso em: 11 de outubro de 2011.

FINEMAN, Stephen. A emoção e o processo de Organizar. In: Handbook de estudos organizacionais. CLEGG, Stewart R; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R. (Orgs). **Handbook de Estudos Organizacionais: reflexões e novas direções**. Org. edição brasileira: CALDAS, Michel; FACHIN, Roberto; FISCHER, Tânia. São Paulo: Editora Atlas, 2001. Vol. 2.

FREITAS, Maria Ester de. Contexto social e imaginário organizacional moderno. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 40, n. 2, abr./jun., 2000.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Idéias e Letras, 2007.

GILL, Rosalind. Análise de discurso. In: **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. BAUER, M. W. GASKELL, G. (Orgs.). Tradução de Pedrinho A. Guareschi. 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

HALLIDAY, Tereza Lúcia. **A retórica das multinacionais: a legitimação das organizações pela palavra**. São Paulo: Summus, 1987.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

HOBBSAWM, Eric; **Era dos Extremos: O breve século XX - 1914-1991**. São Paulo, Companhia das Letras, 2004.

KIRSCHNER, Ana Maria. La responsabilidad social de la empresa. **Nueva Sociedad**. Buenos Aires, v. 202, p. 133-142, 2006

LOIZOS, Peter. Vídeo, filme e fotografias como documentos de pesquisa. In: **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. BAUER, M. W. GASKELL, G. (Orgs.). Tradução de Pedrinho A. Guareschi. 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

MARSDEN, Richard; TOWNLEY, Barbara. A coruja de minerva: reflexões sobre a teoria na prática. In: Handbook de estudos organizacionais. CLEGG, Stewart R; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R. (Orgs). **Handbook de Estudos Organizacionais: reflexões e novas direções**. Org. edição brasileira: CALDAS, Michel; FACHIN, Roberto; FISCHER, Tânia. São Paulo: Editora Atlas, 2001. Vol. 2.

MEUCCI, Simone. Dominação social na modernidade e na supermodernidade. In: EnANPAD - Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, XXXII, 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

PAES DE PAULA, Ana Paula et al. A tradição e a autonomia dos Estudos Organizacionais Críticos no Brasil. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 50, n. 1, Mar. 2010.

PAGÈS, Max. et al. **O poder das organizações**. 2 ed. São Paulo: Editora Atlas, 1987.

PELZER, Peter; PAES DE PAULA, Ana Paula. Fórum teatro, cinema e organizações. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 42, n. 4, Dez. 2002.

PEREIRA, Elisabete Monteiro de Aguiar. A universidade da modernidade nos tempos atuais. **Avaliação (Campinas)**. Sorocaba, v. 14, n. 1, Mar. 2009. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-40772009000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 23 de novembro de 2011.

RICHARDSON, Roberto. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

ROSE, D. Análise de imagens em movimento. In: **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. BAUER, M. W. GASKELL, G. (Orgs.). Tradução de Pedrinho A. Guareschi. 8. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi; SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares; MENDES, Ana Magnólia. Tentativas de suicídio de bancários no contexto das reestruturações produtivas. **Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba, v. 14, n. 5, Out. 2010.

SEGNINI, Liliana Rolfesen Petrilli. Sobre a identidade do poder nas relações de trabalho. In: FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria; PETTIGREW, Andrew. **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1989.

SILVA, João Victor Rodrigues; SILVA, Kelen Vanzin Moura da. Poder e Ideologias: a domesticação dos dominados. In: EnANPAD - Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, XXXV, 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. **Gestão de Pessoas e Discurso Organizacional**. Curitiba: Juruá, 2009.

VANOYE, F.; GOLIOT-LÉTÉ, A. **Ensaio sobre análise fílmica**. Campinas: Papyrus, 1994.

VERGARA, Sylvia Constant; CARVALHO, José Luis Felício dos Santos de; GOMES, Ana Paula Cortat Zambrotti. Controle e coerção: a pedagogia do olhar na espacialidade do teatro e das organizações. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 44, n. 3, Set. 2004.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 3 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 10 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

XAVIER, Wescley; MARANHÃO, Carolina. Responsabilidade Social: a privatização do público. **Organizações & Sociedade**. Salvador, v. 17, n. 53, abr./jun., 2010.

Filmes

AMOR sem escalas. Direção: Jason Reitman. Roteiro: Jason Reitman e Sheldon Turner. [S.I.] Paramount Pictures, 2009. Título original: Up in the Air.

CLUBE da luta. Direção: David Fincher. Roteiro: Jim Uhls. [S.I.] Fox 2000 Pictures e Regency Enterprises, 1999. Título original: Fight Club.

DECISÕES extremas. Direção: Tom Vaughan. Roteiro: Robert Nelson Jacobs. [S.I.] CBS Films e Double Feature Films, 2010. Título original: Extraordinary Measures.

EDUKADORES, Os. Direção: Hans Weingartner. Roteiro: Hans Weingartner e Katharina Held. [S.I.] Y3 Film e Coop 99, 2004. Título original: Die fetten Jahre sind vorbei.

EM BOA Companhia. Direção: Paul Weitz. Roteiro: Paul Weitz. [S.I.] Universal Pictures, 2004. Título original In Good Company.

ERIN Brockovich - Uma Mulher de Talento. Direção: Steven Soderbergh. Roteiro: Susannah Grant. [S.I.] Jersey Films, 2000. Título Original Erin Brockovich.

INFORMANTE, O. Direção: Michael Mann. Roteiro: Michael Mann e Eric Roth. [S.I.] Blue Lion Entertainment, 1999. Título original: The Insider.

NADA Pessoal. Direção: Mathias Gokalp. Roteiro: Mathias Gokalp e Nadine Lamari. [S.I.] Karé Productions, 2009. Título original: Rien de Personnel.

OBRIGADO por Fumar. Direção: Jason Reitman. Roteiro: Jason Reitman. [S.I.] Room 9 Entertainment, TYFS Productions LLC e ContentFilm, 2005. Título original: Thank You for Smoking.

RECURSOS Humanos. Direção: Laurent Cantet. Roteiro: Laurent Cantet e Gilles Marchand. [S.I.] La Sept-Arte e Haut et Court, 1999. Título original: Ressources humaines.

SEGUNDA-Feira ao Sol. Direção: Fernando León de Aranoa. Roteiro: Fernando León de Aranoa e Ignacio del Moral. [S.I.] Antena 3 Televisión, 2002. Título Original: Los lunes al sol.

SPOTSWOOD. Direção: Mark Joffe. Roteiro: Max Dann e Andrew Knight. [S.I.] The Australian Film Commission e Australian Film Finance Corporation, 1992.

THE BANK. Direção: Robert Connolly. Roteiro: Robert Connolly. [S.I.] Arenafilm e Showtime Austrália, 2001.

TUDO Acontece em Elizabethtown. Direção: Cameron Crowe. Roteiro: Cameron Crowe. [S.I.] Paramount Pictures, 2005. Título original: Elizabethtown.