

## A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA E SIMBÓLICA QUE SE TRAVESTE DE RISÍVEL: *POP-MANAGEMENT* DO AVESSO E GÊNERO COMO DISPOSITIVO DE PODER

### PSYCHOLOGICAL AND SYMBOLIC VIOLENCE THAT PRETEND LAUGHABLE: *POP-MANAGEMENT* REVERSE AND GENDER AS A POWER DEVICE

Juliana Cristina TEIXEIRA<sup>1</sup>  
 Juliana Schneider MESQUITA<sup>2</sup>  
 Chiara Gomes COSTANZI<sup>3</sup>

Recebido em: 14/10/2019  
 Aceito em: 13/04/2020

#### RESUMO

Este artigo teve como objetivo analisar as intencionalidades estratégicas e as condições sociais de produção dos discursos de uma literatura popular de autoajuda que se relaciona a um conhecimento de Administração, observando suas associações a construções históricas de gênero. O estudo qualitativo consistiu na análise dos discursos presentes no livro *Técnicas de RH para selecionar e segurar marido*. O estudo contribui para o campo dos Estudos Organizacionais ao dar continuidade a questionamentos acerca de uma construção acrítica de conhecimento, que analisa como problemáticas as fórmulas prontas que banalizam os conhecimentos em gestão, diante da complexidade de organizações e de vidas organizadas. A abordagem teórico-metodológica deste estudo é a análise francesa do discurso. Os principais resultados indicam que as intencionalidades dos discursos envolvem essencializações identitárias, vinculando-se a performatividades de gênero que se vinculam a uma literatura popular de gestão que também se baseia em performatividades – repetições normativas – perigosas no sentido de desconsiderar, ao criar modelos de gestão, as próprias diversidades organizacionais e empresariais.

**Palavras-chave:** Violência de Gênero. *Pop-management*. Dispositivo de poder. RH.

<sup>1</sup> Universidade Federal do Espírito Santo.

<sup>2</sup> Universidade Federal do Espírito Santo.

<sup>3</sup> Universidade Federal de Minas Gerais.

## ABSTRACT

This article aimed to analyze the strategic intentionalities and social conditions of discourse production of a popular self-help literature that relates to a knowledge of management, observing their associations with gender historical constructions. The qualitative study consisted of analyzing the discourses in the book "HR techniques for selecting and holding husband". The study contributes to the Organizational Studies field by continuing questions about an uncritical knowledge construction, which analyzes as problematic the ready formulas that trivialize management knowledge in the face of the organizations complexity and organized lives. The theoretical-methodological approach of this study is the French discourse analysis. The main results indicate that the discourses intentionalities involve identity essentializations, being linked to gender performativities that are linked to a popular management literature that is also based on performativities - normative repetitions - dangerous in the disregarding sense, when creating management models, own organizational and business diversity.

**Keywords:** Gender Violence. Pop management. Power device. HR.

## 1 INTRODUÇÃO

Há alguns anos, a literatura popular em gestão se aproxima das narrativas e estratégias retóricas da literatura de autoajuda, empreendendo esforços para um consumo rápido de livros de gestão, que se baseiam em receitas prontas de sucesso, em máximas e em discursos imperativos em torno do que se deve fazer para obter sucesso em práticas estereotipadas de gestão.

A essa literatura popular se atribui o conceito de literatura *pop-management*, a qual já foi problematizada em diversos estudos no contexto da Administração (CARVALHO; CARVALHO; BEZERRA, 2010; COLLINS, 2005, 2008; BOS; HEUSINKVELD, 2007; MURPHY, 2008; PAES DE PAULA; WOOD JR., 2002, 2009). Sua relação com a ideologia do sucesso, incutindo a crença de que, se as pessoas seguirem suas receitas prontas de gestão, baseadas em histórias de sucesso de grandes executivos, obterão um sucesso tipificado dentro de moldes neoliberais, também já foi discutida no campo específico dos EOR (Estudos Organizacionais), onde se inserem estudos críticos em Administração (DANN, 1995; ITUASSU, 2012; ITUASSU; TONELLI, 2014; PUNNETT, 2007). Nos últimos anos, essa literatura também vem ganhando problematizações associadas a gênero (MOLINETE; BARCELLOS; SALLES, 2017; TEIXEIRA; PERDIGÃO; CARRIERI, 2016).

Os citados ideais neoliberais se referem ao aspecto de que se responsabiliza o próprio indivíduo pelo seu sucesso ou seu fracasso, desconsiderando muitos aspectos contextuais e históricos. Tal responsabilização do próprio indivíduo pelo seu destino se alia, neste estudo, às responsabilizações morais e comportamentais atribuídas, também, às mulheres, com base em construções machistas pertencentes a culturas de bases patriarcais, nas quais as mulheres foram historicamente construídas como objetos, sejam objetos sexuais, ou objetos dos contratos. Pateman (1993) aborda classicamente tal construção, identificando as mulheres como objetos no surgimento da sociedade civil, um contrato de direito civil baseado, apenas discursivamente, em liberdade, já que tal liberdade não incluía as mulheres, para quem os homens deveriam ser os assinantes de contratos sociais. E um dos contratos nos quais elas foram historicamente constituídas como objetos é, justamente, o do matrimônio.

O casamento se tornou um ideal construído como almejado numa construção que pune, moralmente, mulheres que não conseguirem se casar (as encalhadas) ou mesmo mulheres que não conseguirem manter seus casamentos (as divorciadas). Os discursos hegemônicos responsabilizam a mulher pela própria solteirice, ou pelo insucesso de suas relações matrimoniais, desconsiderando, por exemplo, a possibilidade de que elas não queiram uma relação (hetero)afetiva, já que o sonho com o príncipe encantado é algo moldado desde suas primeiras socializações (XAVIER FILHA, 2011).

Ao nos depararmos com nosso objeto de estudo, o livro intitulado *Técnicas de RH para selecionar e segurar marido* (COSTA, 2011), optamos por analisá-lo com o que nominamos *pop-management* do avesso, por se tratar de uma literatura que nos remete ao já discutido *pop-management*, mas que, ao invés de se constituir como literatura popular de gestão que se aproxima dos recursos da literatura de autoajuda para constituir receitas de sucesso empresarial, constitui-se como uma literatura de autoajuda destinada a orientar mulheres em sua vida pessoal (heteroafetiva e direcionada ao casamento, basicamente) que utiliza, como aporte, conhecimentos de gestão, mais especificamente, da clássica Administração de RH (Recursos Humanos), cujas definições tradicionais nos remetem àquela funcionalidade específica da gestão direcionada ao alinhamento dos objetivos individuais aos organizacionais (ADELEYE, 2011).

Nesse contexto, o objetivo deste artigo é **analisar as intencionalidades estratégicas e as condições sociais de produção dos discursos de uma literatura popular de autoajuda que se relaciona, explicitamente, a um conhecimento de Administração, observando suas associações a construções históricas de gênero**. O estudo é qualitativo e faz uso da abordagem teórico-metodológica da AFD (Análise Francesa do Discurso), valendo-se de uma base teórica que envolve as decorrências já produzidas a respeito do *pop-management* e de gênero como dispositivo de poder.

A importância do estudo reside na contribuição à continuidade de questionamentos acerca de uma construção acrítica de conhecimento, que analisa como problemáticas as fórmulas prontas que banalizam os conhecimentos em gestão diante da complexidade de organizações e de vidas organizadas. Nesse sentido, soma-se a estudos críticos a perspectivas dominantes de sucesso (OLIVEIRA; CAVEDON; TEIXEIRA, 2014; ORLANDI, 2009; PÊCHEUX, 2008).

Além disso, ao trazer gênero como constructo analítico e abordar criticamente uma publicação que traz como pressuposto a necessidade de que as mulheres se envolvam ativamente na busca e na manutenção de um marido, de maneira a reproduzir machismos que permeiam o contexto social e organizacional, pode trazer contribuições a pesquisadores que desenvolvem estudos desta temática neste campo de estudos.

Por fim, uma(um) das(dos) pareceristas deste artigo nos questionou “por que ler o seu texto e não outros dessa temática?”. Sem pensarmos necessariamente em critérios concorrenciais, respondemos que Collins (2005) nos alerta para a falta de senso crítico de parte dos acadêmicos ao desenvolverem teorias que não envolvam os reais praticantes, como acontece quando se escreve um livro no lugar de fala (RIBEIRO, 2019) de um homem dizendo como mulheres devem agir e, sobretudo, interseccionando tal construção literária a como devem ser as práticas de gestão de RH, de modo baseado em modelos tradicionalmente prontos.

Nesse sentido, por entendermos que os acadêmicos devam ser cautelosos ao criarem abordagens analíticas que reflitam a complexa realidade organizacional (e social), entendemos a

importância de se refletir acerca do alcance e da potência de associações perigosas que uma literatura *pop-management* pode ter, insinuando-se a práticas do campo afetivo íntimo, inclusive. Ludibriar-se (usando aqui o termo de Carvalho, Carvalho e Bezerra (2010) sobre os efeitos dessa literatura para os estudantes de Administração) com tal literatura envolve, inclusive, nesse sentido, um comprometimento com a ausência de responsabilidade com os efeitos do que se escreve e se ensina para a vida de mulheres (e homens), por exemplo, com menores acessos à escolaridade, e com menos acessos a espaços que estimulem a crítica e a reflexão diante do que se lê. Assim, este trabalho cumpre uma função de se inserir a uma crítica explícita a uma agenda educacional que se torna “simultaneamente, elitista, despolitizada e descompassada com os recentes desenvolvimentos analíticos” (COLLINS, 2005, p. 33) críticos já presentes no campo de estudos críticos em Estudos Organizacionais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 O POP-MANAGEMENT E A BANALIZAÇÃO DO CONHECIMENTO

Paes de Paula e Wood Jr. (2002) iniciaram os estudos acerca do fenômeno *pop-management* no Brasil, que denominaram como um tipo de literatura popularizada de gestão que contribui para criar uma realidade simbólica de referência, ao assumir e disseminar valores e receitas de sucesso. Com a popularização e crescimento de vendas desse tipo de literatura, aos poucos outros tipos de materiais de grande circulação passam a se apropriar dessa cultura do *pop-management*.

Textos de autoajuda, adaptados ao contexto corporativo, têm forte presença nesse tipo de literatura. Muitos artigos e livros se valem do discurso prescritivo, que é típico da literatura de autoajuda, para propor regras de conduta e dar conselhos. Oferecendo estratégias para colocar em prática as fantasias de poder estimuladas pelas histórias de sucesso, os textos que complementam o papel desempenhado pelos chamados contos infantis para adultos.

Em sua tese, Alves (2005) defende que a literatura de autoajuda produz e reflete ideários amorosos, marcados de maneira específica por distinções de gênero. A produção literária delineia estilos de feminilidade diferenciados, vinculados a ideias de homens e mulheres definidos de acordo com seu sexo biológico. Via de regra, identifica-se a autoajuda como uma literatura cuja redação centra-se na prescrição de normas para um bem viver. As narrativas podem ser também pensadas como estratégia de intimidade com o leitor, como propõe Gay (1999, p. 264), após a análise de romances narrados por um eu: “a voz na primeira pessoa tem algo de intimidade ao relatar de sua perspectiva a história que se desenrola”.

No entanto, estas narrativas, quando referidas à história de vida, quer dos autores, quer de outras pessoas, não tornam estes livros biografias, pois o relato se concentra em algumas experiências de vida que serviriam de exemplo ao leitor, caracterizando o texto pela explícita intenção pedagógica (ALVES, 2005). Os autores objetivam, comumente, compartilhar as técnicas de sucesso que utilizam em suas profissões. Nesse contexto, discorrer a respeito de suas experiências como profissionais da área para a qual escrevem faz parte da retórica discursiva usualmente utilizada, construindo autopersonagens de gurus.

Ituassu e Tonelli (2014) apontam que essa literatura *pop-management* promove e dissemina por meio da mídia um modelo de sucesso norte-americano que atua no imaginário brasileiro. As mídias de negócios de grande circulação são responsáveis por criar a imagem do bem-sucedido

e também pela visão neoliberal da responsabilização do indivíduo. Cabe a ele, nesses discursos, assumir determinadas posturas e desenvolver certos traços para alcançar o almejado sucesso baseado, inclusive, na construção de ideais estéticos femininos e masculinos hegemônicos (TEIXEIRA; PERDIGÃO; CARRIERI, 2016).

Paes de Paula e Wood Jr. (2009) analisam que componentes do universo infantil estão presentes na literatura *pop-management*. Os artigos da mídia popular de negócios são como contos infantis para adultos, pois são narrativas similares aos contos infantis, tanto no que se refere à estrutura, quanto aos conteúdos típicos. A história frequentemente é contada a partir dos feitos de seus principais executivos, retomando a imagem idealizada do modelo de sucesso.

Nesse contexto, o estudo de Carvalho, Carvalho e Bezerra (2010) deixa um alerta relativo ao ensino de Administração no Brasil em sua aproximação com o *pop-management*, por trazer a constatação de uma dificuldade apresentada por graduandos em Administração em distinguir trechos originados de literatura *pop-management*, de livros esotéricos e de livros de autoajuda. Toda essa discussão sugere o que se pode entender como banalização do conhecimento em gestão a fim de que se produza conteúdo de consumo rápido e de grande impacto no que se refere à volume de vendas.

É importante se atentar, nesse contexto, para uma dinâmica em que tal banalização reforça uma produção de conhecimento direcionada ao engrandecimento de um mercado publicitário de negócios que, por vezes, encontra respaldo no que produz a própria academia em Administração. Quando não combinada à complexidade de experiências organizativas sociais, produz-se um conhecimento deslocado do contexto societal, empurrando para as margens do conhecimento crítico e reflexivo quem dele mais se beneficiaria: os que não se encaixam num consumo elitista que Collins (2005) questiona ao falar sobre como o *management* beneficia a indústria de gurus do conhecimento.

Além desse conhecimento deslocado, a produção dessa literatura pode, ainda, beneficiar outras performatividades postas na sociedade, assim como gênero enquanto dispositivo de poder, usando deste dispositivo para se reforçar discursivamente, repetindo normas que ultrapassam o próprio contexto do *management*.

## 2.2 GÊNERO: DISPOSITIVO DE PODER QUE INFERIORIZA AS MULHERES E AS IDEALIZA PARA O CASAMENTO

Não existe um consenso dentro do movimento feminista sobre quais devem ser as novas agendas de pesquisa e militância, mas ainda é recorrente na maior parte das discussões o debate sobre a construção social da mulher e sobre os limites que a ela são impostos. Esse debate se origina na segunda onda do feminismo, com as provocações de Carole Pateman (1993), cientista que reinterpretou sob uma perspectiva crítica de gênero a noção de contrato social, um elemento-chave do pensamento moderno (MIGUEL, 2017). Tais fundamentações são essenciais para compreender como se comportam as relações de poder dentro do matrimônio, que para ela é o dos principais contratos sexuais que limitam a autonomia de ação e de fala das mulheres na esfera pública.

As Ciências Sociais consideravam, até então, as relações sociais como contratos permeados de regras e normas que deveriam ser seguidas por ambas as partes. Porém, não questionavam as

relações de poder que entrecruzam as negociações dos termos desses contratos, uma vez que a livre-escolha dos indivíduos é um pressuposto da ideologia que atravessava o paradigma na área. Pateman (1993) rompe com isso, ao colocar em xeque justamente a legitimidade desses contratos sociais, já que as mulheres são socialmente consideradas como inferiores e controladas pelos homens.

Para a autora, a opressão de gênero acaba sendo legitimada pelo contrato de matrimônio, que justifica, para além da esfera privada, um controle sobre a atuação e sobre o corpo das mulheres pelos maridos. O público e o privado se interconectam e não possuem fronteiras claras e, por isso, contratos sociais, de trabalho e de matrimônio indicam para as mulheres uma subordinação aos homens e uma limitação significativa no que concerne às suas possibilidades de escolhas (PATEMAN, 1993).

Pateman (1993) teorizou em um contexto no qual os direitos do marido sobre o corpo e as práticas da esposa eram demasiadamente institucionalizados e legitimados pelo Estado, principalmente na legislação sobre o casamento. Quadro esse menos explicitamente desigual atualmente: as mulheres, hoje, não se constituem, legalmente, apenas como objetos dos contratos, mas como assinantes dos mesmos. No entanto, uma série de construções sociais herdadas historicamente, de socializações sucessivas de gerações dentro de moldes patriarcais, deixa suas marcas na contemporaneidade. “Os sentidos atuais de gênero, sexo e sexualidade são altamente fragmentados e contestados. Os sentidos inscritos no contrato sexual de Pateman (1993) são apenas um componente da mistura” (FRASER, 1997, p. 229). As dominações e opressões se alteraram, tanto na esfera do trabalho, como nos afetos e relações de casamento.

Atualmente, estudos pós-estruturalistas de gênero, por exemplo, querem romper com binarismos que representem construções e análises simplistas que opõem homens e mulheres para que os debates avancem, pois questionam o pensamento essencialista, que foi base histórica para a dicotomia binária estabelecida em função do sexo. Butler (2003) se torna uma referência significativa nessa discussão, dando-nos possibilidades de que pensemos novas complexidades das relações entre masculino e feminino, assim como o faz, por exemplo, a teoria *queer* (SOUZA; CARRIERI, 2010; SULIVAN, 2003).

Foucault (1992), apesar de não ter se proposto a empreender uma discussão direta sobre gênero e raça, auxiliou na discussão a respeito de como os corpos são disciplinados por dispositivos. Gênero, na perspectiva pós-estruturalista, de acordo com Souza (2016), é um dispositivo de poder produtor de identidades masculinas e femininas dentro da sociedade. Tal dispositivo, conforme Butler (2003), não se inscreve de forma determinística sobre os corpos dos sujeitos, dotados de certa subjetividade.

Gênero como dispositivo de poder produz identidades, porém, não as identidades em si, ele é o dispositivo regulador e normatizador na produção dessas identidades (BUTLER, 2004). Logo, não se pode dizer que gênero é algo que se possui ou se é, mas sim algo que se faz e se desfaz por meio de processos de subjetivação regulados por normas sociais, constitui-se em performatividades que serão somente performadas, não possuídas.

Nessa perspectiva, não se aceita uma visão binária de gênero, pois este se encontra repleto de contradições. Isso significa que as identidades de gênero são fluidas, abertas, incompletas e negociáveis. Assim, feminilidades e masculinidades podem ser produzidas e consumidas tanto por mulheres quanto por homens, o que possibilita multiplicidade de gêneros e não apenas duas possibilidades opostas (SOUZA, 2016).

Na perspectiva pós-estruturalista de gênero, são importantes dois conceitos - performance e performatividade – teorizados por Butler (1993). Como já dito, performance se refere a uma noção de gênero como algo que se faz, e não que se é. Performatividade, por sua vez, tem a ver com uma repetição, cuja atuação não parte de uma escolha meramente pessoal, de normas sociais pelos sujeitos por meio de performances. A performatividade de gênero não é uma questão de escolha individual e pessoal onde o sujeito possa existir *a priori* da matriz de inteligibilidade de gênero, podendo escolher livremente qual gênero intenciona performar. Performatividade é “a repetição forçada de uma norma, cuja complexidade histórica é indissociável de relações de disciplina, regulação, punição” (BUTLER, 1993, p. 23).

Outros dois conceitos importantes para este estudo são os de masculinidades e feminilidades, que podem, justamente, ser problematizados pelo viés da crítica ao pensamento binário, no sentido em que se tende a confinar masculinidades aos homens e feminilidades às mulheres (TEIXEIRA; PERDIGÃO; CARRIERI, 2016). E pensar em masculinidades e feminilidades tem a ver com pensar em gênero como dispositivo de poder (FOUCAULT, 1992) produtor de identidades masculinas e femininas (SOUZA, 2016), porque masculinidades e feminilidades são formas de representação e valorização das características de gênero na sociedade (DINIZ, 2016). Assim, para sobreviver, se comunicar e afirmar identidades em nossa cultura, os sujeitos se apropriam de atributos e práticas relacionadas às masculinidades e feminilidades (*idem*, *ibidem*), o que pode ocorrer tanto no âmbito de escolhas, práticas e comportamentos da vida pessoal, como da vida social e do trabalho.

Um desses pertencimentos normatizados por dispositivos de poder, por exemplo, se refere à sexualidade (FOUCAULT, 1987). Nesse contexto, a heterossexualidade, como ideal socialmente construído tanto para as masculinidades, como para as feminilidades (com implicações, claro, distintas para esses gêneros) se liga, também, à construção de ideais de normalidade de vida que vão sendo construídos. Parte dessa normalidade construída se refere ao casamento heterossexual, disciplinando sentidos de famílias e de relacionamentos afetivos. Os contos de fada, por exemplo, serviram historicamente para reforçar a matriz heterossexual da relação amorosa e as feminilidades e masculinidades construídas de modo opositivo (XAVIER FILHA, 2011).

### 3 CAMINHOS METODOLÓGICOS

O estudo é qualitativo e consistiu na análise dos discursos presentes no livro intitulado *Técnicas de RH para selecionar e segurar marido*, de Costa (2011), publicado pela editora Matrix. As Amostras Discursivas (AD) foram numeradas e analisadas por meio da Análise Francesa do Discurso (AFD), abordagem teórico-metodológica na qual se considera que os discursos, que podem ser escritos, falados, discursos do corpo, estéticos e imagéticos, são veículos de ideologias (FIORIN, 2005) e, tendo como base as orientações de Faria (2009) e de Saraiva (2009), o objetivo foi a análise das escolhas lexicais; dos percursos semânticos estruturados; dos aspectos explícitos e implícitos dos discursos e práticas; dos silenciamentos e do alinhamento ou não dos discursos em relação a ideologias dominantes na sociedade. O aspecto histórico também é importante para as análises, pois os discursos são articulações entre elementos linguísticos e históricos (FARIA, 2009; VAN DIJK, 1997).

Na análise do discurso deve-se considerar que a linguagem não possui um formato neutro de expressão, portanto é carregada de sentidos, de sentimentos ocultos, de inconsciente, de

história, de ideologia e, dessa forma, esses componentes integram o discurso na construção da vida social (GILL, 2002). Na perspectiva de Pêcheux (2008), o discurso articulado depende das condições de produção dadas. Dessa forma, é vital que se considere que esse discurso expressa os interesses de determinado grupo.

No presente artigo, optamos pela análise do discurso de corrente francesa, pois nela os indivíduos são interpelados em sujeitos por meio da ideologia (ORLANDI, 2009). Por essa razão, o fluxo do arranjo discursivo está constantemente sujeito à falha, dado que não é apenas o evidente semântico que eles fazem funcionar, mas aspectos omissos ou apagados no debate polissêmico dos discursos. Aliás, estudiosos do discurso consideram que a linguagem transcende a visão tradicional da linguística e envolve historicidade e dimensões sociais (PEREIRA; BRITO, 2009; ROSA; PAÇO-CUNHA; TURETA, 2009).

O processo foi conduzido do seguinte modo: o livro foi integralmente lido e, posteriormente, produziu-se uma segunda leitura a partir das seguintes categorias de análise que surgiram posteriormente à leitura, de modo concatenado com os objetivos definidos para a pesquisa: (1) performatividades manifestas para feminilidades supostamente inaptas para a escolha; (2) como um *pop-management*, apresento-lhes casos, mas de insucesso; e (3) a banalização das técnicas de RH como fonte de racionalidade para a escolha de perfis possivelmente perfeitos de homens. Tais três categorias se ligam umas às outras construindo uma narrativa que envolve a tutela sobre a performance feminina ligada à tutela que assume a tônica do discurso gerencialista do Pop-Management.

Em função da Análise do Discurso, os trechos explicitamente analisados foram apresentados, mas em alguns momentos inclusive estendidos para que os leitores pudessem ter um contato maior com o que é a complexidade de conteúdo de um livro.

## 4 ANÁLISE DOS DADOS

### 4.1 PERFORMATIVIDADES MANIFESTAS PARA FEMINILIDADES SUPOSTAMENTE INAPTAS PARA A ESCOLHA

Para quem fala o livro? Léxicos sempre presentes no decorrer de sua construção são “*leitora*”, “*querida leitora*”, “*querida amiga*”, evidenciando não só a mulher como a idealizada enunciatária dos discursos, mas também uma estratégia persuasiva bastante característica da autoajuda, que é tentativa de aproximação entre enunciadores, favorecendo o estabelecimento de um elo discursivo (que acaba por ser unilateral, e não dialógico, no entanto).

[...] e por que estamos nos referindo à seleção de maridos e não à seleção de esposas? Naturalmente, as técnicas de RH sugeridas aqui se aplicam em ambos os casos, porém vamos dar mais ênfase a ensinar as mulheres a aprimorar seus critérios de escolha do marido certo, em razão de serem elas o esteio da família, as mães inseparáveis dos seus filhos, as que mais sofrem com os casamentos errados. (AD1)

A enunciatária é a mulher característica de discursos conservadores de base patriarcal: ela é o “*esteio*” familiar, inseparável dos filhos e precisa performar bem uma escolha a algo que seria seu destino: o casamento (heterossexual). Há um esforço discursivo de integrar o livro ao

enunciatório homem, o que, no entanto, não se reforça em um livro inteiramente direcionado à performatividade de feminilidades, como se poderá, aqui, observar.

Este livro aborda [...] a grave questão social gerada pelos casamentos movidos por uma paixão ou amores cegos. Casamentos esses realizados sem o mínimo de cuidado e análise prévia e sem maiores critérios de avaliação, principalmente por parte das mulheres. Há muitas que investem mais tempo, planejamento e estabelecimento de critérios de avaliação na compra de um carro do que na escolha de um marido. Algumas parecem possuir melhores e mais precisos critérios de avaliação de qualidade na escolha de tomates na feira do que na escolha de seus maridos! Resultados disso? Logo após o casamento, descobrem que se casaram com homens sem caráter, vagabundos, preguiçosos, alcóoltras, viciados em drogas, envolvidos com a criminalidade, sem objetivos de progresso na vida, mal-educados, sem vocação para serem pais, descuidados com a aparência, relaxados, sem nível de educação e cultura e, o que é pior, em alguns casos, extremamente violentos. O romântico casamento torna-se, assim, um inferno para muitas mulheres que, não raras vezes, pagam com a própria vida por um erro tão elementar. E, como consequência natural, esses casamentos descabidos deixam os filhos gerados traumatizados, influenciados por muitos eventos negativos do cotidiano desse relacionamento [...]. Como uma possível solução, apresentamos **técnicas de RH aplicadas a seleção de marido**, que, se seguidos, podem perfeitamente garantir a escolha do marido certo, aquele que ficará ao seu lado para sempre. [...] posso assegurar que o nível de assertividade é significativamente maior quando adotamos técnicas de seleção por requisitos e competências, além de um planejamento racional das ações. (AD2)

Com escolhas lexicais que caracterizam a construção de um discurso persuasivo e que promete soluções assertivas (“que, se seguidas, podem perfeitamente garantir”, “posso assegurar que o nível de assertividade é significativamente maior”), típico de uma literatura de autoajuda ou de uma literatura *pop-management*, o prefácio constrói um percurso semântico de culpabilização explícita da mulher pelas escolhas infelizes de maridos (“sem o mínimo de cuidado e análise prévia, e sem maiores critérios de avaliação, principalmente por parte das mulheres”). O autor silencia a própria construção social e histórica de masculinidades hegemônicas (DINIZ, 2016) relacionadas ao envolvimento com álcool, com a criminalidade e, sobretudo, com a violência de gênero que mata, a cada ano, um número significativo de mulheres (“pagam com a própria vida por um erro tão elementar”), banalizando toda uma construção histórica de gênero que oprime e violenta mulheres, simplificando as consequências violentas e traumatizantes ao que caracteriza como sendo um erro “*elementar*” por parte das mulheres.

A caracterização discursiva de elementaridade atribuída à escolha do marido é exemplificada pela escolha de léxicos como “*carro*” e “*tomates na feira*”, estabelecendo uma oposição entre a escolha de um marido *versus* a escolha de um bem material ou uma compra cotidiana. A menção à compra cotidiana se refere a uma estratégia de banalizar a escolha da mulher no aspecto racionalidade, já que o que é cotidiano e corriqueiro tende a ser considerado como sendo sem importância. Diante desse percurso semântico de banalização da escolha, o autor se coloca como aquele que vai fornecer a solução para erros tipificados como elementares a partir do que entende como conhecimentos racionais (do RH), o que nos remete a uma condição social de produção desse discurso de valorização histórica da racionalidade instrumental como a solução para as decisões e ações humanas (RAMOS, 1989), assim como a valorização do conhecimento hegemônico em gestão como um conhecimento racional (instrumental).

Há um implícito subentendido na construção da ideia do livro como uma receita que só pode ser compreendida a partir da associação da AD2 com a abordagem de gênero como dispositivo de poder, que é o da ligação hegemônica e compulsória da mulher a algo que se distancia, estereotipadamente, dessa almejada racionalidade instrumental, o que faz com que suas escolhas erradas por maridos sejam a efetiva causa dos casamentos errados tipificados, por Costa (2011), como uma “*grave questão social*”. Nesse sentido, a própria construção do livro, elaborada por um homem (quem fala?) para orientar mulheres (para quem fala?) é simbolicamente denotativa da construção da mulher como alguém que precisa receber orientações para não cometerem erros constituídos como “*elementares*”. Nesse contexto, a autocorreção dos próprios desviantes, os homens, é silenciada como possibilidade, ou, como o problema em si.

Quem vai, assim, orientar a correção do desvio de escolha feminino é o autor, que se coloca como um especialista de RH que adquiriu experiência em observar as pessoas e, por conseguinte, os casamentos.

[...] comecei a observar e analisar um problema social muito grave ocasionado por casamentos errados. [...] São casamentos realizados sem o mínimo cuidado de análise prévia e sem maiores critérios de avaliação, principalmente por parte de muitas mulheres. Assim, observando alguns desses maridos de casamentos errados, essa minha experiência com pessoas logo indicava erros primários de avaliação e conceitos que passaram totalmente despercebidos pelas mulheres. [...] E, quando fazia um paralelo com a seleção dos talentos para as empresas nas quais trabalhei, seria como admitir um funcionário para um importante posto de comando e parceria nos negócios somente sabendo o seu nome e simpatizando com sua aparência. (COSTA, 2011, p. 13-14).

O percurso semântico construído é o de atribuição da cegueira racional da mulher no que se refere à escolha de um homem. Em termos de condições sociais de produção dos discursos, o autor deixa na esfera do não dito, históricas construções de gêneros que favorecem a manutenção de mulheres em relacionamentos abusivos e que idealizam o casamento como opção de sucesso em sua vida, e que condena mulheres solteiras ou separadas. Além disso, negligencia gênero como dispositivo de poder que torna o corpo e a mente feminina submissa a uma série de situações que se referem, de modo consonante com o discurso religioso, a uma “*cruz*” que ela precisa carregar de seu lugar de mulher de apoio, de submissão social.

[...] A criança criada sob esse ambiente pernicioso [de brigas dos pais em casamento] pode apresentar alterações de comportamento como: ser briguenta, bater diariamente nos coleguinhas ou se transformar em um ser apático, que não interage com os demais. [...] A verdade é que, quando os casamentos ocorrem sob a influência do ‘amor cego’ ou da ‘paixão cega’, dificilmente a mulher pensa em como será a educação de seus filhos. Talvez nem chegue mesmo a pensar nisso em momento algum. Mas deveria! [...] (AD3).

A escolha irracional e cega da mulher ganha, para Costa (2011), contornos mais sérios porque se transforma, segundo ele, numa “*grave questão social*” (AD2) representada por problemas sofridos não só pela mulher, como, principalmente, pelas crianças geradas a partir de tais relações. A AD3 se liga a discursos sociais hegemônicos de culpabilização da mulher pela educação moral dos filhos e, ainda, de uma corrente de críticas sistemáticas à maternagem que deveria envolver uma ascese para qual as mulheres estariam biologicamente destinadas, quando o que se tem é uma performatividade comportamental.

Todos nós temos um conjunto de crenças e valores herdado da educação de nossos pais, o qual adquirimos ao longo da vida, que é determinante do nosso critério de escolhas. E essa ‘educação de berço’ fixa-se de maneira muito forte em cada um de nós. Porém, nem sempre as crenças e os valores adquiridos na família deixam uma herança positiva. [...] Outros podem ser negativos – como a de acreditar ser vítima das circunstâncias, na base do ‘essas coisas só acontecem comigo’ (AD4).

Como se pode observar, o discurso conservador que se liga, socialmente, aos discursos da meritocracia e da nominada e simbólica “*educação de berço*” faz parte da base argumentativa discursiva presente na AD4. No entanto, no percurso semântico estruturado nesta AD4, o discurso conservador a respeito da importância dos valores familiares para a tomadas de escolhas assertivas do ponto de vista hegemônico se liga, contextualmente, a críticas, também conservadoras, que têm sido feitas em relação a um suposto vitimismo no comportamento e na luta de grupos oprimidos, como acontece no movimento feminista em relação às mulheres. O autor se opõe, interdiscursivamente, à ideia de se autointitular como personagem vitimado. Ao fazê-lo, se liga, contextualmente, a uma estratégia da literatura *pop-management*, que é a de se ligar a discursos neoliberais de responsabilização do próprio indivíduo sobre seu destino (ITUASSU; TONELLI, 2014).

Na AD3, por sua vez, a construção da mulher como corpo destinado ao contrato social do casamento (PATEMAN, 1993), seja agora como contratante, e não somente objeto do contrato, faz parte das condições sociais de produção discursivas, já que cria o percurso semântico de grande importância conferida à escolha do marido (um implícito subentendido, aqui, se refere à normativa do relacionamento heterossexual, o que é discutido, aqui, em outras ocasiões).

As escolhas léxicas construídas sob moldes de literatura de autoajuda envolvem um tratamento que sugere proximidade entre enunciador e enunciatárias e assertividade e efetividade das receitas de sucesso elaboradas (PAES DE PAULA; WOOD JR., 2002): “*minha querida leitora*”, “*vamos fazer um acordo?*”, o que se repete em vários momentos:

[...] tenho certeza de que, no mínimo, seus principais conceitos [do livro] serão incorporados aos conhecimentos das minhas leitoras e estarão presentes, consciente ou inconscientemente [a certeza persuasiva da influência, ainda que inconsciente], quando as mulheres se confrontarem com a situação de escolha e decisão quanto a dar o ‘sim’, valorizando este ‘sim’ (AD5).

Curioso observar, na AD5, uma contradição implícita na construção da mulher que precisa, em sua performance de gênero, de acordo com normas contidas nas performatividades manifestas nas ADs do livro, cuidar de suas seleções de maridos, já que são sujeitos ativos das responsabilizações dos sucessos ou fracassos de casamentos, mas, ao mesmo tempo, permanecem, ainda, como sujeitos passivos da instituição da fixação do compromisso matrimonial, pois são as que darão o “sim”. Silencia-se a possibilidade de que elas sejam as ativas nas produções dialógicas dos pedidos matrimoniais, por exemplo, o que se refere a uma performatividade que inclina as feminilidades para a constituição de si como objetos de desejos de outrem (outrem, no caso, confinado a masculinidades hegemônicas).

#### 4.2 COMO UM *POP-MANAGEMENT*, APRESENTO-LHE CASOS, MAS DE INSUCESSO

“Neste livro, citamos diversos exemplos verdadeiros de casamentos precipitados e mal avaliados, com suas nefastas consequências” (AD6). Para reforçar sua argumentação, o autor apresenta dez casos do que considera como casamentos desastrosos provocados pelas escolhas cegas femininas. Importante observar que ele silencia o modo como obteve os relatos de casos, e quais foram os critérios para escolha dos mesmos. Características que se repetem nos casos analisados são a duração dos relacionamentos que, em sua maioria, são curtos; e o aspecto de que, em todos, o autor caracteriza as escolhas como precipitadas e rápidas e o amor cego se reforça como o percurso semântico explicitamente estruturado (“*O ‘amor cego’ de Adriana por Ricardo não a fez ter a paciência suficiente para conhecê-lo melhor, precipitando-se num casamento que não deu certo, após seis meses de namoro*”; “*A paixão de Helena por Francisco foi fulminante. O ‘amor cego’ prevaleceu [...] em poucos meses de namoro, ela estava se entregando a ele, precipitando o seu casamento. E isso sem saber praticamente nada a seu respeito*”; “*Albertina se apaixonou cegamente por aquele homem naquela mesma noite [...]. Albertina casou com José Roberto, poucos meses depois*” (AD7)).

Como se pode perceber, uma narrativa similar à de contos persuasivos característica da já problematizada literatura *pop-management* (PAES DE PAULA; WOOD JR., 2009) se faz presente. Referindo-se justamente a contos e narrativas, sobre não ditos, o autor ignora o aspecto de que paixões e amores fulminantes, à primeira vista, fazem parte de contos clássicos historicamente presentes em socializações infantis, sobretudo as direcionadas a performatividades de feminilidades direcionadas ao romantismo (XAVIER FILHA, 2011). O sonho com o príncipe encantado com o qual vai se desenvolver um amor repentino é algo muito presente, e que envolve direcionamentos de subjetividades silenciados pelo autor, tornando a mulher, simplesmente, em seu discurso, ser não dotado de racionalidade no que se refere ao amor romântico.

O silêncio é signifiante, nesse contexto, pois transfere responsabilizações únicas e simplistas para o comportamento da própria mulher, desconsiderando construções sociais que as afetam. No que se refere a isso, inclusive, a interdiscursividade entre feminilidades irracionais e masculinidades racionais é construída em relações entre explícitos e implícitos subentendidos, como se pode observar nesta AD do Caso 7: “Não foram necessários muitos encontros entre os dois para Adriana se apaixonar cegamente por Ricardo. Ele, por sua vez, via em Adriana uma boa companheira e uma pessoa que podia ser uma boa esposa” (AD8). A ela, se relaciona a explícita paixão cega. A ele, a implícita racionalidade da percepção de “uma boa companheira e uma pessoa que podia ser uma boa esposa”.

Nessa interdiscursividade, o desespero da mulher para o relacionamento é um percurso construído: “*Cecília, descontente com sua solteirice e não querendo ficar para titia, acessava diariamente os blogs e fóruns de chat em busca de namorados*” (AD9), ainda que construídas num contexto social de produção discursiva em que possam, agora, acumular conquistas profissionais “*de boa formação, com bom emprego*”, mulheres com profissões que são caracterizadas, a despeito da idealização do casamento com um homem rico estar presente em dois casos “*E assim termina o sonho de nossa pobre Albertina de se tornar esposa de um homem rico*” (AD10) – o trecho, inclusive, demonstra escolhas lexicais bastante características de narrativas de contos, em que se estabelece um fim e se desenvolve uma narrativa que aproxima a leitora da personagem (nossa pobre), na tentativa de gerar, ainda, empatia de quem lê.

Em toda a caracterização dos casos, é gritante a ausência de repetição de normas de gênero para disciplinar os homens a não praticarem os atos que originaram os problemas dos casamentos (não significados, nos discursos do livro, como origens, mas sim como consequências da precipitação da mulher), já que tais atos são, em si, partes integrantes de masculinidades hegemônicas culturais (vícios, não assunção de paternidades ou paternagens, infidelidade, violências psicológicas e físicas, sentimentos de posse sobre a mulher, feminicídio, exceto irresponsabilidade financeira e profissional mencionada em alguns casos, já que ao homem, culturalmente, se atribuiu tal responsabilização).

O silêncio é, pois, significativo (ORLANDI, 2009) da própria performatividade, pois não cobra aos homens correção do que não seria, hegemonicamente, um desvio de sua masculinidade. Tal discussão nos remete, ainda, a uma cultural expressão “segura suas cabritas porque meu bode tá solto”, o que transfere para mulher a necessidade de se proteger de uma masculinidade livre.

#### 4.3 A BANALIZAÇÃO DAS TÉCNICAS DE RH COMO FONTE DE RACIONALIDADE PARA A ESCOLHA DE PERFIS POSSIVELMENTE PERFEITOS DE HOMENS

Afinal, que conhecimentos de RH são utilizados nas orientações para que as mulheres escolham seus maridos? Quais as técnicas? Para analisar tal aspecto, uma pergunta importante ainda resta num contexto de um trabalho que se baseia na abordagem teórico-metodológica da AFD: quem fala? Quem é o enunciador das enunciações discursivas aqui analisadas? Costa, o autor do livro, faz uma apresentação de si que pode ser observada na AD11.

Tendo trabalhado por cinquenta anos como profissional de Recursos Humanos, sempre tive como prioridades, nos diversos cargos que exerci nessa área, duas grandes responsabilidades: a identificação e seleção de talentos humanos no mercado e o desenvolvimento de pessoas. Essas duas atribuições sempre foram o cerne para o progresso e o sucesso de qualquer empresa. [...] Assim, sempre fui pressionado pela alta gestão das empresas a dar atenção especial à seleção de talentos humanos, bem como a seu treinamento e desenvolvimento profissional. E, como profissional de Recursos Humanos, isso me fez um ‘observador de pessoas’. Foram milhares de entrevistas de seleção para os mais variados níveis profissionais, que fizeram com que meu cérebro adquirisse uma capacidade, creio eu, acima da média, de observar uma pessoa e ter uma primeira impressão que dificilmente falha quanto a sua capacidade profissional e seus traços importantes de caráter e personalidade. Erro nesse meu diagnóstico preliminar? Com certeza! Acerto? Na maioria das vezes! (AD11).

Por meio de discursos generalizantes, típicos de uma ideologia de sucesso de discursos gerencialistas (ITUASSU, 2012), o autor faz sua construção como enunciador. A invocação à imagem de especialista é, de acordo com Teixeira, Perdigão e Carrieri (2016), uma estratégia comum a esses discursos contextualizados em literaturas populares de gestão. O autor não lança mão de discursos que privilegiam a educação formal em sua área de atuação, a qual é silenciada, direcionando seu enunciado à valorização da experiência prática (“*tendo trabalhado por cinquenta anos como profissional de Recursos Humanos*” – observação presente em duas enunciações no livro), algo comum em determinadas perspectivas de gestão (ADELEYE, 2011). Hipérboles são inclusive utilizadas para reforçar a caracterização de tal experiência (“*sempre*”, “*milhares de entrevistas*”).

A mitificação de um conhecimento produzido por heróis é um discurso implícito em sua autodefinição. Ele, do alto de seu conhecimento de quem foi “sempre” “pressionado pela alta gestão das empresas”, e cujas experiências “fizeram com que meu cérebro adquirisse uma capacidade, creio eu, acima da média, de observar uma pessoa e ter uma primeira impressão que dificilmente falha” se constitui implícita e metaforicamente como o herói de mulheres perdidas em suas buscas por “selecionar e segurar marido”.

“E essa é a contribuição que queremos dar com este livro, que, apesar de formulado com senso de humor e até aparente irreabilidade, se reveste de muita seriedade” (AD12). Travestindo-se de algo relacionado, aparentemente, ao humor, a reivindicação do discurso de seriedade, assume, neste contexto, características ideológicas. O léxico seriedade, aqui aplicado, se liga, implicitamente, a relações entre saber e poder (FOUCAULT, 1992). Se envolve uma produção séria de conhecimento, subentende-se que se deve considerar o que será dito.

[...] sugerimos, como ajuda para uma escolha mais coerente, técnicas eficazes de RH para selecionar e segurar marido. Por que não? Você poderá constatar que as mesmas técnicas que um departamento de Recursos Humanos de empresas de primeira linha aplica a seleção e retenção de talentos humanos podem ser perfeitamente aplicadas para garantir a seleção e a retenção do marido certo! E vamos ensinar você a fazer isso bem-feito! O que vale para as pessoas também vale para as empresas. (AD13).

Nesse discurso homogeneizante e universalizante, tanto sobre empresas, como sobre pessoas, uma vinculação ideológica da AD13 se refere a sua ligação a discursos hegemônicos neoliberais que acabam por descontextualizar empresas e pessoas, como se fossem entes ahistóricos, e como se seus destinos se referissem, especificamente, a uma perspectiva individualista de escolhas e práticas de si por si.

Entretanto, temos um ponto importante aqui. Em uma empresa, quando eventualmente ocorre uma contratação equivocada [...], é processado o desligamento do funcionário e um novo processo de seleção se inicia, sem grandes traumas e agressões aos sentimentos. Mas em um casamento não se tem ‘período de experiência’ e o ‘desligamento’ do marido errado é infinitamente mais complicado (AD14).

Na AD14, acrescentando uma ressalva a essa indicação do RH como tal fonte de conhecimento, Costa (2011) chama atenção para as diferenças contextuais entre uma empresa e um casamento, mas de modo a reforçar a responsabilidade da mulher na escolha de algo cujo efeito do insucesso é “infinitamente mais complicado”, persuasão discursiva que nos lembra a intenção de se construir, no campo *pop* de gestão, estudantes ludibriados (CARVALHO; CARVALHO; BEZERRA, 2010). As leitoras precisam ser ludibriadas pelos discursos apresentados.

Nesse intuito, num estilo bastante característico de constituição de manual de gestão (e de escolha de marido), o autor apresenta um roteiro de passos a serem seguidos em momentos de identificação de necessidade de nova contratação ou de um casamento, recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento. Suas enunciações apresentam a técnica sob o viés da gestão para, posteriormente, apresentar sua versão na escolha do marido.

[...] apresento das técnicas que as empresas aplicam para selecionar e reter um profissional. Essas técnicas são perfeitamente aplicáveis a seleção e retenção de um marido, e você pode adotá-la na certeza de que estará imprimindo uma racionalidade à sua decisão na hora do ‘sim’. Avalia essa sugestão com o

carinho que ela merece. A ‘seleção’ de um marido é talvez a ação mais importante de toda a sua vida.

### **Passo 1. Identificação da necessidade**

#### **Foco profissional:**

Uma empresa identifica sua necessidade de contratar um funcionário com base em seu planejamento estratégico, plano de expansão, melhoria da qualidade e produtividade, aumento da produção, ampliação da participação no mercado, inovações tecnológicas e muitos outros objetivos empresariais. [...] Não há uma empresa sequer que eu conheça que contrate um funcionário sem uma análise rigorosa da necessidade! [...].

#### **Foco marido:**

E você? Como identificou a necessidade de arrumar um marido? Cansou-se da liberdade de viajar quando e para onde quiser? Cansou-se da facilidade de programar encontros sociais com amigos? [...] Cansou-se da rotina em sua vida na qual você come um rápido lanche, compra algumas peças de roupas e tem agenda livre e uma mala pronta para sair a qualquer momento que surgir algo interessante? Cansou-se de dormir com suas roupas espalhadas pelo quarto curtindo o prazer de não ter compromissos domésticos? Ou está preferindo dividir seu espaço com um homem e ter inúmeros afazeres com filhos gritando, brigando correndo pela casa, solicitando sua atenção o tempo todo [...]? Enfim, you está preparada para manter somente 25% do seu ‘ser’ original, destinando 25% ao seu marido e 50% aos seus filhos? [...] tendo um homem ao seu lado que a proteja e seja seu cúmplice e parceiro e, juntos, tenham filhos [...]. Quer ter a alegria de ser mãe e ter uma vida toda para dividir seus sonhos com os sonhos de seus pimpolhos? Está disposta a abrir mão de parte de ‘sua maneira de ser’ para dividir seu espaço com um homem e reconhecer que ele também tem ‘a sua maneira de ser’? (AD14).

Enunciações persuasivas que buscam ser assertivas se baseiam na escolha do marido de modo reificado (“arrumar um marido”), como se coisa fosse, e numa ideia conservadora de casamento como privação de liberdades. A renúncia de si para os filhos e para o marido é como um futuro modelo do casamento como ideal socialmente construído (PATEMAN, 1993). Um silenciamento presente é sobre a possibilidade de que essa mulher não perca decisões autônomas relacionadas a atividades que poderia, por exemplo, fazer sem o marido e, mais, de que ela possa não querer ter filhos, ou o casal possa não querer. Todas essas indagações a respeito de seu preparo para as performances de mulher casada refletem, pois, o que se espera da mulher no casamento, refratando a possibilidade de diferentes escolhas de modos de vida.

### **Passo 2 – Determinando os requisitos e as competências que os candidatos devem preencher para se habilitarem à contratação**

**Foco profissional:** A empresa sabe muito bem o que espera do novo funcionário. [...] Assim, define os requisitos e as competências, utilizando-se de um Mapa de Competências. [...].

**Foco marido:** Bem, aqui está o ponto de maior importância do processo. Você também terá que elaborar a lista dos 10 ou 15 requisitos e competências (ou até mais [...]). [...] pode ter itens como: Um único item: ser homem. Dois: ser homem e bonito. Três: ser homem, bonito e rico. Quatro: ser homem, bonito, rico e inteligente. Cinco: ser homem, bonito, rico, inteligente e gostar de crianças. [...] talvez queira relacionar requisitos e competências que possam lhe dar melhores garantias, tais como: [...]

ter disposição para trabalhar, ambição controlada para vencer na vida [...]. Ou, digamos, você tem uma visão mais ‘prática, objetiva e hormonal’ como mulher e prefira considerar estas qualidades: homem que gosta mesmo de mulher. Ou seja, reconhece, por exemplo, as características físicas tipicamente

femininas e até ache interessante a inevitável celulite e algumas estrias. Sabe ser um macho protetor quando uma mulher se encontra desesperada na TPM. Sabe ouvir, conversar e referenciar todo o drama vivido pela fêmea; gosta de comprar roupa para a mulher ou pelo menos sabe escolhê-la. [...] Está preocupado em dar prazer, consegue fazer com que o sexo seja divertido, animado e bom. Sabe abraçar e acarinhar, mas também ser mais agressivo quando é preciso. Não tem tabu, nem é de ter nojo fácil; não prepara comida para si sem pensar na mulher e ainda guarda a melhor parte para ela. Sabe do que a mulher gosta e do que ela precisa, o que ela quer. Sabe dançar, tem boa memória. Ele não se esquece do dia do aniversário da mulher, do dia em que se casaram e outras datas importantes. Tem um corpo interessante. Pratica esporte, mantém um bumbum bonito, ombros largos, braços fortes [...]. [...] dorme do lado da cama mais perto da porta, em sinal de alerta para levantar-se e defender sua mulher a qualquer hora; abraça a mulher e a mima durante a noite toda, mesmo inconscientemente, porque gostar da mulher é algo que está na pele e é o melhor dos hábitos. Compete exclusivamente a você definir os requisitos e as competências [...]! Descrevemos aqui algumas ‘provocações’ que servem para inspirá-la [...]. Assim, não se pode impor a um homem certo padrão. Cada mulher tem o seu padrão de homem na cabeça. O importante é que ela saiba muito bem disso e se prepare para ser feliz quando o encontrar. (AD15).

A adoção explícita de um Mapa de Competências (FERNANDES; FLEURY; MILLS, 2006) característico da seleção de pessoal para uma empresa para a escolha de um marido desconsidera significativos aspectos subjetivos envolvidos nos relacionamentos afetivos (“*determinando requisitos*”, silenciando o aspecto de que não se tem total controle de variáveis pós-casamento, assim como não se tem em relação a uma seleção, já que o que se faz é uma aposta baseada em uma previsibilidade de comportamento esperado por parte do indivíduo), reificando, novamente, o processo. Os enunciados se ligam ao discurso da racionalidade instrumental como ideal de racionalidade, reduzindo relações tipificadas como amorosas a escolhas baseadas em critérios elencados em um mapa que se torna um exemplo muito claro do formato manual característico da literatura *pop-management*, aqui, do avesso, mas utilizando-se dos mesmos recursos persuasivos e envolventes para os enunciatários.

Incentiva-se a construção de perfis que trazem uma série de idealizações de performances de masculinidades. Joga com ideais de masculinidades hegemônicas, ao mesmo tempo em que inclui características as quais, socialmente, as mulheres tendem a atribuir como não sendo características do comportamento masculino, criando, assim, a tipificação e modelo do homem perfeito.

Não se menciona, em nenhum momento, condições externas de oferta de pessoal, nem no que se refere às técnicas de RH, e nem no que se refere aos homens como possíveis candidatos. O autor desconsidera que, por exemplo, mapas de competências definidos possam sofrer influências do que se tem como oferta de mão de obra em determinado contexto; assim como se torna necessária a inclusão de análises sociais e psicológicas acerca do alinhamento ou não dos homens disponíveis aos padrões ideais construídos.

Implicitamente, o autor também se vale da metáfora da mulher como a fêmea em busca do macho, quando biologiza seus argumentos, como “*desesperada na TPM*”; incentiva performances masculinas de proteção à mulher; e a ideia de felicidade associada ao casamento (“[...] e se prepare para ser feliz quando o encontrar”).

**Passo 3 – Desenvolvendo um guia de entrevista com base no Mapa de Competências determinado para a avaliação e seleção dos candidatos à posição**

[...] Bem, minha amiga. Você também deve desenvolver, mesmo que mentalmente, o seu Guia de Entrevista ou Guia de Observação de Atitudes. [...].

**Passo 4 – Definindo as fontes de recrutamento compatíveis com o nível do cargo na estrutura hierárquica e o Mapa de Requisitos e Competências**

[...] caso que eu conheci foi de uma secretária executiva de uma grande multinacional de cosméticos. Ela tinha em mente, e incluiu isso entre os seus requisitos e competências para a seleção do marido certo, identificar e casar-se com um executivo estrangeiro e morar fora do Brasil. O que fez, então? Ela combinava com as outras secretárias executivas, responsáveis pela agenda social de altos executivos em viagem ao Brasil, para acompanhá-los em passeios turísticos pela cidade [...]. [...] encontrou um solteirão que ocupava um alto cargo na área de marketing internacional na empresa. Ele era dinamarquês [...]. Os dois iniciaram um namoro que foi extraordinariamente rápido e culminou em um casamento. E lá foi nossa secretária executiva morar, como queria, nos Estados Unidos, desfrutando de um elevado padrão de vida em uma mansão ao lado do seu príncipe encantando dinamarquês e... rico! Muitas mulheres afirmam que encontraram o marido que procuravam nas atividades religiosas, católicas ou evangélicas (ou qualquer outra religião) [...]. Geralmente, os homens que se dedicam a essas atividades são íntegros, de boa índole, possuem elevado sentimento de solidariedade social, são controlados, pacíficos, dedicados à família, bons e dedicados profissionais, sem vícios [...].

[...] Lembre-se! Se você incluir requisitos e competências muito altos, dificilmente encontrará um marido certo na rua em que mora, no trabalho ou na escola [...]. Assim, use a criatividade e acione as fontes de recrutamento corretas! (AD16).

As orientações a respeito de uma possível similaridade entre as entrevistas para seleção de pessoal em empresas e a seleção de um marido banalizam a utilização do conhecimento tradicional de RH ao refratarem o aspecto de que os homens não necessariamente são indivíduos inclinados e esperando por uma escolha, o que tornaria, supostamente, a mulher como única fonte ativa do processo específico de seleção. Negligencia que tal escolha possa ser mútua, e não baseada simplesmente na divulgação de uma vaga por meio de um recrutamento e na resposta de pessoas que querem se candidatar à vaga.

O autor se contradiz ao apresentar um caso de recrutamento e seleção de sucesso em que silencia sua crítica a escolhas rápidas das mulheres: “*Os dois iniciaram um namoro que foi extraordinariamente rápido e culminou em um casamento*”. Assim como as narrativas de contos infantis, o final feliz, neste caso, é estereotipado, ligando-se a discursos sociais de idealização da riqueza monetária como estando associada ao marido certo (riqueza esta que, ideologicamente, interconecta os discursos de idealização do trabalhador num contexto capitalista com os discursos de um marido ideal). Neste caso supracitado, o autor silencia se a mulher analisou, por exemplo, o passado do então marido, mencionando apenas o fato de que ela foi à fonte de recrutamento adequada para as competências que definiu como necessárias.

**Passo 5 – Definindo as condições de contratação de acordo com o nível do cargo na estrutura hierárquica e o Mapa de Requisitos e Competências**

Nesta fase, estabelecem-se a faixa salarial [...], os benefícios gerais e diferenciados [...] ao candidato. [...] E quanto às suas ‘condições de

contratação’? Você se acha competitiva em um mercado acirrado em que muitas mulheres estão à busca do marido certo? O que você tem a oferecer? Quais seus atributos físicos e, principalmente, os atributos de caráter, personalidade, ética, educação social, cultura e formação escolar, [...] como ter um bom emprego (isso conta muito hoje em dia!)? (AD17).

A necessidade de constituição de si como mulher em boas “*condições de contratação*” nos remete ao passado histórico em que mulheres eram objetos dos contratos matrimoniais (PATEMAN, 1993), embora, nesse caso específico, ela seja supostamente colocada como sujeito ativo de escolha. As enunciações se ligam a discursos hegemônicos sociais que constroem modelos ideais de mulheres a partir de aspectos físicos (“*atributos físicos*”), de formação ética, de escolaridade e trabalho. A reificação da mulher como objeto que precisa estar em boas condições, assim como uma mercadoria-trabalho deva estar (TEIXEIRA; PERDIGÃO; CARRIERI, 2016) é um implícito dos discursos.

**Passo 6 – Entrevistas de seleção de candidatos, triagem para selecionar os três melhores e escolha do candidato ideal que atenda aos requisitos e competências do cargo**

[...] Aqui, você também leva uma grande vantagem sobre os selecionadores das empresas. Enquanto eles têm por volta de 2 a 20 horas para descobrir se estão com o candidato certo, você tem todo um período de namoro para aplicar seu Guia de Entrevista, elaborado em função dos requisitos e competências que você estabeleceu para o seu futuro marido [...]. Assim, não há como reclamar nesse aspecto caso você erre na escolha! Procure saber do seu passado [...]. [...] leve-o para uma ‘entrevista’ com seus pais e ouça, principalmente, sua mãe. Coração de mãe nunca falha! [...] **Passo 7 – Tomada de referências.** [...] Então, minha querida leitora, se uma empresa toma todo esse cuidado com a tomada de referências antes de aprovar um candidato, como você vai admitir uma pessoa em sua vida sem saber nada a respeito de seu passado? [...]. Os jornais e a TV mostram diariamente dezenas de casos de casamentos trágicos nos quais as mulheres deram o ‘sim’ sem esses cuidados elementares e descobriram somente na vigência do casamento que tinham colocado sob o seu teto um marginal, um homem violento e até um assassino. [...]. (AD18).

Novamente, o discurso de culpabilização da mulher pela escolha de “*um marginal violento e até um assassino*” está presente, silenciando normas comportamentais que possam estar dirigidas a estes mesmos homens. Os enunciados também refletem uma condição social de produção do discurso, ligada a uma histórica lógica binária de socialização de mulheres e homens, que é o confinamento expressivo de jogos de violência aos homens, desde as primeiras infâncias. Assim, em todo o discurso, apenas homens são associados à violência e marginalidade, o que reflete este contexto de binarização por gênero na sociedade, mas também refrata, implicitamente, que apenas a eles tais comportamentos estejam associados. Outra lógica binária presente se refere à já mencionada ligação da mulher à maternagem, com o implícito de que ela teria um dom distinto por ser mulher: “*coração de mãe nunca falha*”.

**Passo 8 – Negociação final com o candidato aprovado para efetivação da contratação**

[...] negociação final com o candidato aprovado para efetivação da contratação, como: o tipo de moradia, o local da moradia, a divisão das despesas [...]. E agora um item delicado – os exames médicos de admissão. [...] O ideal seria cada um mostrar ao outro um exame médico completo que comprovasse integridade física e mental e, principalmente, isenção de

contaminação por infecções de doenças sexualmente transmissíveis [...] (COSTA, 2011, p. 72-75).

**Passo 9 – Formalização legal da contratação** (COSTA, 2011, p. 75),

A assepsia física e mental faz parte, como se pode perceber, de termos do contrato de matrimônio a ser estabelecido, sendo os exames médicos constituídos como um meio documental de obtenção de dados de historicidade do próprio sujeito.

**Passo 10 – Programa de Integração de Novos Funcionários**

**[...] Avaliação de Desempenho [...] Separação Judicial [...] Divórcio [...] Planos de Carreira e Desenvolvimento Profissional [...]**

Foco marido: Essas ações podem estar presentes em nível doméstico, com as devidas adaptações, claro. O aprendizado contínuo deve estar presente na vida do casal, [...] escalando os graus superiores, pós e mestrado, quer na leitura pontual de livros que possam ser úteis a cada momento vivido [...] O casal deve buscar permanente desenvolvimento [...] (COSTA, 2011, p. 84).

**Manutenção e melhoria das boas condições de trabalho**

[...] permita que ele crie alguns ambientes que tenham a sua cara, como fazer um escritório pessoal em um dos ambientes, uma academia de ginástica, uma cadeira especial de descanso, mesmo que destoe do padrão dos outros móveis de sala que você escolheu. [...] Não se surpreenda se encontrar nesses ‘territórios particulares’ [...], algumas meias e roupas espalhadas [...], tênis e chinelos virados, um cesto de lixo cheio. A mulher deve procurar sempre manter e inovar para assegurar boas condições domésticas. Uma casa arrumada, limpa, com móveis confortáveis e alegres, banheiros equipados com boas toalhas e material de banho, luzes que transmitam paz, serviços de refeições que levem em consideração seus pratos prediletos (e não se irrite se ele encomendar um prato que gostava muito quando era sua mãe quem preparava!), TV e rádio em volume adequado, roupas de trabalho impecavelmente limpas e organizadas, [...]. Tudo isso com o objetivo de fazer seu marido sentir bem-estar social [...] ter a sensação de liberdade, motivando-o a ficar na casa e a dividir as tarefas domésticas. Visão machista? Não foi minha intenção [...] Na verdade, neste item, a mulher reina poderosa. Por isso ela é chamada de ‘dona de casa’ e ‘rainha do lar’. E, geralmente, o homem aceita esse papel da mulher com muita tranquilidade. Assim, no casamento, a mulher é quem dá a primeira e a última palavra em termos de compra dos móveis, eletrodomésticos e utensílios. E ela tem uma inclinação natural e instintiva para isso desde o tempo de criança, quando sua brincadeira preferida era ‘brincar de casinha’. Entretanto, minha amiga, você não pode ser muito dominadora nessa hora. É importante que seu marido se sinta bem em casa, [...] ter satisfação de retornar [...] e não ter pressa de ir para a rua. [...] (receio apenas quando ele estiver no bar jogando conversa fora com os amigos!) (AD19).

Os enunciados se ligam a discursos neoliberais de autoconstrução do sujeito em seu necessário contínuo desejo de crescimento. Ser acomodado não faz parte do ideal construído tanto para homens como para mulheres.

Embora o autor considere a possibilidade de divisão das tarefas domésticas, a responsabilidade sobre o ambiente doméstico e sobre a criação de condições para que o homem se sinta confortável em casa e, inclusive, queira dividir as tarefas é feminina. O autor negligencia, assim, as duplas ou triplas jornadas de trabalho destinadas às mulheres, que precisam, segundo ele, resolver com criatividade a manutenção da casa; e se filia a discursos hegemônicos sociais de uma suposta maior inclinação biológica da mulher para o cuidado da casa e dos filhos,

silenciando que o brincar de casinha como “*brincadeira preferida*” é uma construção social e não necessariamente compartilhada por todas as meninas.

Sabendo das condições sociais de produção de seu discurso em meio a contestações sociais ao machismo, o autor nega-se machista, quando as bases ideológicas de toda sua construção argumentativa é, mesmo, o machismo. O discurso apaziguador é uma estratégia discursiva muito presente: “*o homem aceita esse papel da mulher (de rainha do lar) com muita tranquilidade*”. O autor deixa aí na esfera do não dito que a aceitação dessa performance feminina implica em que os homens, possam deixar, sem que isso seja um problema, “*meias e roupas espalhadas [...], tênis e chinelos virados, um cesto de lixo cheio*”.

A omissão de lugar de privilégio de masculinidades nessa organização de um cotidiano que tende a ser banalizado, e próprio da esfera doméstica, não integrante do mercado de trabalho valorizado e formal (FEDIUK, 2009), sustenta as orientações, trazendo o implícito de que a mulher precisa aceitar o destino biológico que lhe foi conferido em uma sociedade machista. Implicitamente, as mulheres que não se adéquam a esse perfil nem estão sendo cogitadas como leitoras adequadas para o autor.

Este livro é dirigido, principalmente, às mulheres. Mas é óbvio que os homens têm as mesmas responsabilidades em assegurar as boas condições domésticas e tudo o mais para um casamento com cumplicidade e reciprocidade. Mas meu foco aqui é você, mulher. A melhor estratégia é você ter uma atitude democrática e participativa, trocando ideias do modo como as condições da casa devem ser organizadas para agradar os dois, e não impondo ao seu marido somente a sua vontade. É o que as empresas chamam de ‘gerência democrática e participativa’ e ‘técnicas de negociação’ (AD20).

A mulher - como corpo disciplinado para não ser impositiva de suas vontades - reflete uma social necessidade discursiva de correção mais assertiva de feminilidades que precisam ser controladas. Para legitimar seu discurso, o autor invoca o discurso gerencialista de “*gerência democrática e participativa*”, silenciando que tenha responsabilizado em desigual medida a mulher pela vida organizada (CARRIERI; PERDIGÃO; AGUIAR, 2014) do lar; assim como os discursos gerencialistas tendem a ocultar relações de poder.

Atividades que historicamente foram sendo construídas no ideário social como femininas, como o cuidado do lar, dos filhos e dos maridos, passam a ser práticas impostas ao corpo dessas mulheres pelo matrimônio. Aos homens ideais, são atribuídas características como assertividade e tendência a individualidade (GONDIM et al., 2013) e são apresentados como responsáveis, comedidos, equilibrados e estáveis.

Viu quanta semelhança entre os dois processos? Aqui chegamos à conclusão: o seu desafio, querida leitora casada com o marido certo, é desenvolver todos os esforços para manter e aprimorar suas condições de competitividade no mercado de maridos certos, mantendo e aprimorando as suas condições de contratação originais (AD21).

Consideramos perigosa a banalização significada na AD21 acerca da associação entre a continuidade do vínculo empregatício empresarial e o de relacionamento afetivo, o que nos demonstra um risco no que se refere ao empobrecimento de visões gerencialistas reducionistas e, ainda, de visões sociais tipificadas por relações estabelecidas sem critérios claramente definidos, e sem maiores ressalvas de adequabilidade, num contexto em que se clama por

conhecimentos de consumo rápido, que reduzem os sujeitos a meras performances estereotipadas, desconsiderando, por exemplo, a diversidade que lhes é inerente.

Tal reducionismo, aparentemente risível, se torna violento, pois responsabiliza a mulher até por práticas violentas e relacionadas ao feminicídio (uma vez que a oportunidade gerada de violência seria a partir de sua escolha mal feita), reforçando um ciclo discursivo de violências que confinam vivências de mulheres aos temores acerca do cumprimento ou não de padrões de feminilidades que as associem, por exemplo, a julgamentos de moralidade.

Indicar que a mulher mantenha ou aprimore “*suas condições de contratação originais*”, inclusive no que se refere aos mencionados “*atributos físicos*” é uma forma de violência simbólica e psicológica que reforça pressões sociais as quais as mulheres estão constantemente subordinadas, silenciando e negligenciando, por exemplo, alterações em seus corpos biológicos advindas de uma maternidade que é, nesses discursos, compulsória. Além disso, nesse contexto de discurso que se pretende gerencialista da vida feminina, os filhos estão sempre entre as decorrências desastrosas dos casamentos fracassados.

Ainda, tais discursos tornam compulsório para as mulheres que desejem escolhas certas à disposição a se desvincular de suas próprias subjetividades, análise esta que pode ser finalizada como o autor apresenta, também, no fim do livro: um teste para que as leitoras possam descobrir se aprenderam a “*ser uma boa selecionadora de marido certo*” (COSTA, 2011, p. 117). Pois, ao fazê-lo, ele as orienta: “*seja sincera nas respostas. Elas não serão mostradas aos candidatos pretendentes ao elevado e honroso cargo de seu marido*” (COSTA, 2011, p. 117). Há, nesse enunciado, um implícito subentendido de que as mulheres, em sua busca por um marido, poderiam forjar as respostas do teste, tendo que se montar como as típicas “mulheres para casar” (LASCH, 1999).

Para fechar esta seção, podemos refletir sobre como essa banalização feita no livro em torno das técnicas de RH de modo aliado a gênero como dispositivo de poder traz relação com o que Bos e Heusinkveld (2007), em artigo publicado no *Journal of Organizational Change Management*, dizem sobre a ciência de uma forma geral, e o campo da teoria organizacional em particular: ainda acreditam nos ideais iluministas de objetividade e racionalidade. E, além de servirem aos interesses sociais por sínteses de conhecimento, são deles próprios vítimas, uma vez que, como concordam os autores com Lui (2004), o conhecimento não é mais uma prerrogativa do acadêmico, e é nessa perspectiva que os “gurus da administração se sentem em casa” (BOS; HEUSINKVELD, 2007, p. 319), inclusive para usar da banalização que opera o *pop-management* para banalizar experiências de relacionamentos afetivo-amorosos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O humor fez inegavelmente parte de nossas reações em nossa primeira tomada de conhecimento da existência do livro analisado, que ocorreu por meio de uma publicação em rede social de uma colega de pesquisa. Seu percurso semântico inusitado jogou, assim, com o risível, além de nos remeter às críticas já presentes no contexto dos estudos organizacionais a respeito da literatura *pop-management* no que se refere, especificamente, ao seu esforço de construção de receitas generalizantes e acrílicas de sucesso. Além disso, também nos gerou, como pesquisadoras não axiologicamente neutras, indignação quanto a um tratamento supostamente reducionista de relações de gênero que foram construídas de modo a inferiorizar as mulheres; e de um machismo explicitado na própria indicativa de necessidade de existência de um livro

com o objetivo de orientar mulheres sobre como deveriam selecionar e segurar maridos, como se os maridos fossem, metaforicamente, troféus de uma vida (feminina) bem-sucedida. As análises discursivas do livro só confirmaram, pois, nossas indignações iniciais.

No entanto, transformaram o risível em sensação de violência, pois esta, como pesquisadoras que falam do lugar de mulheres, foi nosso sentimento como leitoras a cada passagem do livro. Ele se tornou, para nós, fonte angustiante de confirmação do quanto poderíamos, por exemplo, ser julgadas se fôssemos assassinadas por um homem que tivéssemos escolhido errado. Problematizar as socializações que tornam homens misóginos é um silêncio neste livro. Fomos violentadas pela banalização com a qual se desconsidera o contexto social de enfrentamento cotidiano de violências domésticas de gênero por muitas mulheres, dentre as quais, muitas se mantêm em relacionamentos abusivos em função de autculpabilizações introjetadas pelas socializações e por discursos como os do livro.

E é a essa dinâmica que se liga à função que pode cumprir este artigo, na medida em que nos coloca diante de um compromisso social com o que escrevemos em nossa área de pesquisas (e o que é, dentro do mercado editorial, nela publicado, utilizando-se do que produzimos como conhecimento em Administração, quando da forma “pop-managerializada”). Banalizar receitas acrílicas, ainda que circunscritas a uma área de conhecimento, pode implicar numa apropriação igualmente acrílica do que produzimos (ainda que nosso controle sobre as apropriações do que escrevemos não seja possível, como discutido acima quando corroboramos com a ideia de que o conhecimento não é uma prerrogativa do acadêmico).

Após o desabafo engasgado dos dois primeiros parágrafos dessas considerações finais, inseridos em um texto que se pretende científico, mas não dentro dos moldes hegemônicos de cientificidade, podemos atender ao objetivo de **analisar as intencionalidades estratégicas e as condições sociais de produção dos discursos de uma literatura popular de autoajuda que se relaciona, explicitamente, a um conhecimento de Administração, observando suas associações a construções históricas de gênero**. Observamos que tais intencionalidades envolvem essencializações identitárias e de performances de gênero; vinculando-se a performatividades como repetições de normas de gênero que, não à toa, vinculam-se a uma literatura popular de gestão que também se baseia em performatividades – repetições normativas – perigosas no sentido de desconsiderar, ao criar modelos de gestão, as próprias diversidades organizacionais e empresariais; e possibilidades de caminhos desviantes dos passos e etapas constituídos como manuais a serem seguidos por quem pratica Administração. Saber e poder, portanto, se vinculam em tal discussão: gênero como dispositivo de poder e o poder de especialista que diz o que se deve fazer para selecionar e segurar tanto um bom profissional, como um bom marido.

Nosso estudo contribui para este campo de pesquisas ao estimular análises que não silenciem a violência contra a mulher, seja ela de que natureza for; e se associa às já avançadas críticas aos discursos gerencialistas reprodutores de ideologias de sucesso, reivindicando produções de conhecimento que apresentem, de fato, seriedade como uma discussão ética e não violenta.

Falando em ética, inclusive, percebemos como a vinculação da fidelidade e capacidade do homem casado de cuidar de si e dos outros à definição do que era ético na Antiguidade, como retoma Foucault (2006), foi se afrouxando ao longo dos anos por conta de gênero como dispositivo de poder que confere privilégios às masculinidades (como nos casos de insucesso citados no livro em que o homem se tornava infiel, e tal problema fora analisado como decorrente de uma escolha metaforicamente cega das mulheres), no sentido de que a

infidelidade masculina é muito mais socialmente aceita do que a infidelidade como performance do feminino.

No entanto, quando se idealiza o homem adequado para o trabalho e o contexto de negócios e empresarial, sua fidelidade ao mapa de competências definido pelas empresas é significativamente cobrada, uma vez que estamos falando, neste caso, de um contexto competitivo de mercado de trabalho capitalista, em que ele precisa jogar as regras do jogo para não ser dele alçado fora. Nesse sentido, sugerimos como potencialidades para futuros estudos uma análise mais relacionada às relações entre as idealizações do homem para o trabalho capitalista versus a idealização deste mesmo homem para os contextos que envolvem relações de gênero (como o dos casamentos), inclusive os das próprias empresas.

Pois, saindo do padrão de não se terminar considerações finais de um trabalho com citações, abrimos aqui uma exceção para pontuar, nessas sugestões para futuros estudos, que, assim como não podemos naturalizar que a criação de condições de trabalho que assujeitam trabalhadores ocorram não somente por meio de práticas profissionais de treinamento e qualificação (como poderia sugerir uma leitura do discurso gerencialista do livro, que desconsidera na dimensão do explícito relações de poder); mas também por meio de dinâmicas de submissão a ordem e às normas ideologicamente disseminadas que atuam por meio das palavras (OLIVEIRA; CAVEDON; TEIXEIRA, 2014).

[...] [o] sentido de uma palavra, expressão, proposição, não existe em si mesmo (isto é, em sua relação transparente com a literalidade do significante), mas é determinado pelas posições ideológicas colocadas em jogo no processo-sócio-histórico em que palavras, expressões, proposições são produzidas (PÊCHEUX; FUCHS, 1997, p. 160).

Também não podemos desconsiderar que as orientações colocadas para as mulheres não se referem, superficialmente, apenas, ao interior de um livro que se reveste de um discurso de treinamento e desenvolvimento, pois tal disciplina sobre as mulheres é ideológica, histórica e socialmente construída.

## REFERÊNCIAS

- ADELEYE, I. Theorizing the diffusion of international human resource practices. **International Journal of Business and Management**, v. 6, n. 12, p. 254-269, 2011.
- ALVES, V. L. P. **Receitas para uma conjugalidade: uma análise da literatura de autoajuda**. 2005. 248 f. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.
- BOS, R.; HEUSINKVELD, S. The guru's gusto: management fashion, performance and taste. **Journal of organizational change management**, v. 20, n. 3, p. 304-325, 2007.
- BUTLER, J. Critically queer. **GLQ**, Yverdon, v. 1, p. 17-32, 1993.
- BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.
- BUTLER, J. **Undoing Gender**. Oxfordshire: Routledge, 2004.

- CARVALHO, J. L. F.; CARVALHO, F. A. A.; BEZERRA, C. O monge, o executivo e o estudante ludibriado: uma análise empírica sobre leitura eficaz entre alunos de administração. **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, 535-549, set. 2010.
- COLLINS, D. Pyramid schemes and programmatic management: Critical reflections on the 'guru industry'. **Culture and Organization**, v. 11, n. 1, p. 33-44, 2005.
- COLLINS, D. Has Tom Peters lost the plot? A timely review of a celebrated management guru. **Journal of Organizational Change Management**, 2008.
- COSTA, J. J. da. **Técnicas de RH para selecionar e segurar marido**. SP: Matrix, 2011.
- DANN, S. Gender differences in self-perceived success. **Women in Management Review**, v. 10, n. 8, p. 11-18, 1995.
- DINIZ, A. Feminilidades e Masculinidades no trabalho. In: CARRIERI, A. P.; TEIXEIRA, J. C.; NASCIMENTO, M. C. R. (Orgs). **Gênero e trabalho: perspectivas, possibilidades e desafios no campo de estudos organizacionais**. Salvador: Edufba, 2016.
- FARIA, A. A. M. Aspectos de um discurso empresarial. In: CARRIERI et al. (Org.). **Análise do discurso em estudos organizacionais**. Curitiba: Juruá, 2009. p. 45-52.
- FEDIUK, M. M. Empregadas domésticas: uma revisão da literatura brasileira. **Rev. Eletrônica Psicologia**, 2009.
- FERNANDES, B. H. R.; FLEURY, M. T. L.; MILLS, J. M. Construindo o diálogo entre competência, recursos e desempenho organizacional. **RAE**, v. 46, n. 4, p. 1-18, 2006.
- FIORIN, J. L. **Linguagem e ideologia**. São Paulo: Ática, 2005.
- FOUCAULT, M. A ética do cuidado de si como prática da liberdade. In: FOUCAULT, M. **Ditos e escritos V: ética, sexualidade e política**. RJ: Forense Universitária; p. 265-287, 2006.
- FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. 10. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1992. 295p.
- FOUCAULT, M. **A Arqueologia do saber**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.
- FRASER, N. **Justice interruptus**. NY: Routledge, 1997.
- GAY, P. **A experiência burguesa da rainha Vitória a Freud**. SP: Cia das Letras, 1999.
- GILL, R. Análise de Discurso. In: BAUER; GASKELL. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. P. 244-70.
- GONDIM, S. et al. Gênero, autoconceito e trabalho na perspectiva de brasileiros e angolanos. **Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho**, Salvador, v.16, n.2, 2013.
- ITUASSU, C. T. **O sentido do sucesso: uma construção social made in USA**. 2012. 292 f. Tese (Doutorado) – Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2013.

ITUASSU, C. T.; TONELLI, M. J. Sucesso, mídia de negócios e a cultura do management no Brasil. **Cadernos EBAPE**, v. 12, p. 86-111, 2014.

LUI, A. **The laws of cool: knowledge work and the culture of information**, University of Chicago Press, Chicago, IL, 2004

MIGUEL, L. F. Pateman e a crítica feminista do contrato. **Rev.bras.Ci.Soc.**, v.32, n.93, 2017.

MOLINETE, I. A.; BARCELLOS, R. M. R.; BEZERRA, H. K. Da mão de ferro ao romantismo: a produção do gênero no discurso pop management. **RGSA**, ed. esp. dez. 2017.

MURPHY, J. The rise of global managers. In: DAR, S.; COOKE, B. (Org.). **The new development management**. London: ZED books, 2008.

OLIVEIRA, J. S.; CAVEDON, N. R.; TEIXEIRA, J. C. Uma análise da constituição discursiva das organizações circenses em revistas de negócios com base em Michel Pêcheux. In: EnANPAD, 38., 2014. **Anais...** Rio de Janeiro: Anpad, 2014.

ORLANDI, E. P. **Análise de discurso: princípios e procedimentos**. Campinas: Pontes, 2009.

PAES DE PAULA, A. P.; WOOD JR, T. Pop-management: tales of passion, power and profit. **International Journal of Organization Theory and Behavior**, v. 12, p. 595-617, 2009.

\_\_\_\_\_. **Ciência Empresarial**, v. 2, 2002.

PATEMAN, C. **O contrato sexual**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, p. 15-37, 1993.

PÊCHEUX, M. **O discurso: estrutura ou acontecimento**. 5. ed. Campinas, SP: Pontes, 2008.

PÊCHEUX, M; FUCHS, C. A propósito da análise automática do discurso.. In: GADET, F; HAK, T. **Por uma análise automática do discurso: uma introdução à obra de Michel Pêcheux**. Campinas: Unicamp, 1997, p. 163-252.

PEREIRA, M. C.; BRITO, M. J. A análise do discurso como prática e processo de produção de sentidos. In: CARRIERI et al. (Org.). **Análise do discurso em estudos organizacionais**. Curitiba: Juruá, 2009. p. 53-78.

PUNNETT, B. J. et al. Career success and satisfaction: a comparative study in nine countries. **Women in Management Review**, v. 22, n. 5, p. 371-390, 2007.

RAMOS, A. G. **A nova ciência das organizações: uma reconceituação da riqueza das nações**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1989.

RIBEIRO, D. **Lugar de fala**. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019.

ROSA, A. R.; PAÇO-CUNHA, E.; TURETA, C. Análise crítica do discurso como análise das organizações. In: CARRIERI, A. P. et al. (Orgs.). **Análise do discurso em estudos organizacionais**. Curitiba: Juruá, 2009. p. 101-118.

SARAIVA, L. A. S. **Mercantilização da cultura e dinâmica simbólica local**: a indústria cultural em Itabira, Minas Gerais. 2009. 333 f. Tese (Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.

SOUZA, E. M de. Fazendo e desfazendo gênero! A abordagem pós-estruturalista. In: CARRIERI, A. P.; TEIXEIRA, J. C.; NASCIMENTO, M. C. R. (Orgs.) **Gênero e trabalho: perspectivas, possibilidades e desafios no campo dos EORs**. Salvador: EDUFBA, 2016.

SOUZA, E. M. de; CARRIERI, A. de P. A analítica *queer* e seu rompimento com a concepção binária de gênero. **RAM**, São Paulo, v. 11, n. 3, ed. especial. maio/jun. 2010.

SULIVAN, N. **A critical introduction to queer theory**. New York: University Press, 2003.

TEIXEIRA, J. C.; PERDIGÃO, D. A; CARRIERI, A. P. O discurso gerencialista e a construção de ideais estéticos femininos e masculinos. **Farol**, v. 3, n. 7, p. 366-417, 2016.

VAN DIJK, T. A. Discourse as interaction in society. In: VAN DIJK, T. A. (Ed.). **Discourse as social interaction**. London: Sage, 1997. p. 1-37.

XAVIER FILHA, C. Era uma vez uma princesa e um príncipe: representações de gênero nas narrativas de crianças. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 19, n. 2, p. 591, jan. 2011.