



Doi: <https://doi.org/10.4025/cadm.v29i1.53983>

REFLEXÕES CRÍTICAS SOBRE A IDEOLOGIA GERENCIALISTA: ANÁLISE FÍLMICA DE AMOR SEM ESCALAS

CRITICAL REFLECTIONS ON THE MANAGEMENT IDEOLOGY: FILM ANALYSIS OF UP IN THE AIR

Luana Sodré da Silva SANTOS¹
Felipe REINALDO²

Recebido em: 30/05/2020
Aceito em: 18/01/2021

RESUMO

O objetivo deste artigo é, a partir do filme "O amor sem escalas (Estados Unidos, 2009)", ilustrar uma crítica   ideologia gerencialista que impõe um modo de viver do indivíduo na sociedade, este pautado na lógica do mercado financeiro. Essa ideologia sustenta a reprodu o da domina o do capital sobre o trabalho e legitima as a es decorrentes dessa lógica. A lente teórica da Psicossociologia   utilizada por permitir compreender o sujeito a partir de sua dupla determina o psíquica e social, dentro dessa lógica de gestão. Como método de análise, optou-se pelo uso da análise fílmica, coletando as cenas para análise por meio de observa o indireta e não participante. Foram realizadas microanálises, em que as narrativas escolhidas foram categorizadas. Surgiram, assim, 5 categorias de análise, mas somente duas serão aqui apresentadas: "você S/A" e "O fardo do campeão". Foi possível perceber elementos no comportamento do executivo, a partir do personagem principal, que obedece a lógica gerencialista, sejam eles a ausência de laços pessoais, *workaholic*, solidão, desapegado, flexibilidade e a supremacia do status profissional. Também foi observado um ser fruto de um determinismo social que reproduz em seu cotidiano as práticas gerencialistas, mas também demonstra ser um sujeito ao mostrar sua capacidade de resistência. Percebe-se que ele está dentro de uma ideologia que rege seu modo de trabalhar e viver, e que é algo que interfere fortemente.

Palavras-chave: Ideologia gerencialista. Análise Fílmica. Psicossociologia.

¹ Universidade Federal do Espírito Santo.

² Universidade Federal do Espírito Santo.

ABSTRACT

The objective of this article is, from the film “up in the air“, to illustrate a critique of the managerialist ideology that imposes a way of life of the individual in society, based on the logic of the financial market. This ideology supports the reproduction of the domination of capital over labor and legitimizes the actions resulting from this logic. The theoretical lens of Psychosociology is used because it allows the subject to be understood based on his double psychic and social determination, within this management logic. As a method of analysis, we opted for the use of film analysis, collecting the scenes for analysis through indirect and non-participant observation. Micro-analyzes were carried out, in which the chosen narratives were categorized. Thus, 5 categories of analysis emerged, but only two will be presented here: “Self-management” and “The burden of the champion”. It was possible to perceive elements in the executive's behavior, from the main character, who obeys the managerialist logic, whether they are the absence of personal ties, workaholic, loneliness, detachment, flexibility and the supremacy of professional status. It was also observed that a being was the result of a social determinism that reproduces managerialist practices in his daily life, but he also demonstrates being a subject when showing his capacity for resistance. It is noticed that he is within an ideology that governs his way of working and living, and that it is something that interferes strongly.

Keywords: Managerialist ideology. Film Analysis. Psychosociology.

1 INTRODUÇÃO

A análise do trabalho na contemporaneidade exige um olhar multifacetado, de modo a absorver suas várias contradições. É necessário, sobretudo, ao analisar as relações do trabalho com a gestão, reavaliar a relação indivíduo-empresa, a partir de outras perspectivas teóricas que fogem do hegemônico em estudos organizacionais. À medida que novos modelos de relações humanas se constituem, demandam-se novas formas de enxergar, viver e ressignificar o mundo do trabalho. Por isso, a ideologia gerencialista proposta por Gaulejac (2014) e a lente teórica da Psicossociologia serão abordadas neste estudo.

Para este autor, “a gestão gerencialista é uma ideologia que traduz as atividades humanas em indicadores de desempenhos [...]” (GAULEJAC, 2014, p. 36). Assim, essa ideologia sustenta a reprodução da dominação do capital sobre o trabalho e legitima as ações decorrentes dessa lógica. Cabe aos indivíduos se adaptar a este cenário, onde a importância dos humanos e da sociedade é preterida em relação aos resultados numéricos. Ganhou força nos anos 1980, quando os vínculos e os comprometimentos dos indivíduos com as empresas começaram a tomar contornos mais sutis na história do capitalismo industrial (PADILHA; JORGE, 2015). Foi a partir daí que a cultura do *pop management* se consolidou e a busca pela eficiência e rentabilidade se tornou comum na sociedade.

Com base neste cenário, este trabalho utilizou-se do filme "O amor sem escalas" (Estados Unidos, 2009) como objeto de estudo com o intuito de ilustrar uma crítica à ideologia gerencialista que impõe um modo de viver do indivíduo na sociedade, este pautado na Lógica perversa de eficiência e competitividade organizacional. O filme, adaptado do livro homônimo, apresenta a vida de Ryan Bingham, um executivo que tem a função de demitir pessoas para cortar custos de grandes empresas. Por conta de seu emprego, ele é um homem solitário e solteiro, já que passa a maior parte de seu tempo em aviões e hotéis. A ideologia gerencialista critica com recorrência o pensamento utilitarista, pragmático, funcionalista e

positivista dos gestores na sociedade contemporânea (GAULEJAC, 2014). E a obra cinematográfica aborda justamente sobre a vida dos grandes executivos, o universo corporativo e a ausência de vínculos que este estilo de vida proporciona. O discurso organizacional contemporâneo, tendo em vista seus paradoxos e suas exigências contraditórias de cooperação e competitividade, amplia o espaço para a necessidade de se discutir o instrumentalismo da gestão, bem como as possibilidades de resistência dos sujeitos nesse meio.

Assim, o filme torna-se um recurso para realizar uma reflexão crítica acerca do gerencialismo. De acordo com Oltramari, Lopes e Wanmacher (2018), a utilização da linguagem fílmica como recurso didático possibilita uma reflexão crítica na educação, além de possibilitar novas possibilidades de pesquisa e formação em Administração.

O presente artigo propõe-se a pensar “fora da caixa”, distante do tão conhecido *mainstream* funcionalista que, dada a posição central ocupada pela economia, pelo quantitativo e pelas organizações, tende a ignorar tudo o que não seria redutível à formalização. Na Administração, a tradicional gestão de recursos humanos trabalha com a lógica da produtividade, da larga escala e das generalizações, numa perspectiva predominantemente comportamentalista (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011). O discurso da qualidade de vida, da motivação, do estresse e de outras práticas é geralmente voltado para a melhoria da eficiência e da eficácia organizacionais. Apresentar a psicossociologia assim preenche essa lacuna, uma vez que possui um novo olhar para os Estudos Organizacionais, focando no sujeito em sua singularidade e, no caso deste estudo, apresentando o executivo como uma pessoa que tem papel de produtor e produto do sistema. Ou seja, ele também é o ator e o agente que faz o sistema funcionar ou suportá-lo. O executivo de alto escalão, ao mesmo tempo em que se entrega de “corpo e alma”, encarna os princípios e dogmas do sistema capitalista (PAGÉS et al., 2008), e ainda é capaz ter seu papel no mundo como um sujeito desejante (GUIMARÃES, 2014).

A literatura tradicional nos estudos organizacionais, ao estudar a relação sujeito e trabalho dos executivos de alto escalão de grandes empresas tende a tratá-los numa perspectiva gerencial (GOMES et al., 2019), a qual os associam aos indicadores de desempenho vinculados ao curto prazo e à obsolescência condizentes com a gestão gerencialista (GAULEJAC, 2007). Nesse modo de gestão, os estilos de vida de toda a sociedade passam a ser produzidos segundo os moldes definidos pela gestão (TONON, GRISCI, 2015). As mais diversas prescrições vão para além das empresas, contribuindo para que outras esferas da vida absorvam os valores praticados pelas organizações. Nesse sentido, os executivos se caracterizam como sujeitos que produzem e reproduzem tais estilos de vida, uma vez que, devido à posição positiva e elogiadora em relação ao mundo corporativo, são tidos como exemplos de sucesso, apresentando uma vida glamourizada do mundo corporativo (TONON, GRISCI, 2015). Desse modo, considera-se importante desvendar as características e sensações compensatórias que mascaram os sofrimentos ou mesmo os mecanismos de poder e dominação existente em tais modos de gestão.

O trabalho foi estruturado da seguinte forma: o referencial teórico contempla inicialmente a Psicossociologia, debate sobre a ideologia gerencialista e o trabalho do executivo. Na metodologia apresentou-se a análise fílmica e o filme a ser discutido. Por fim, foram apresentadas as considerações finais, mostrando ao leitor uma reflexão sobre o tema e sobre os impactos causados pela ideologia gerencialista na vida social dos sujeitos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A PSICOSSOCIOLOGIA

A Psicossociologia é conhecida como uma Clínica do Trabalho, sendo que se configura como um conjunto de teorias que têm como foco o estudo da relação entre trabalho e subjetividade (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011). O posicionamento clínico, segundo Gomes Júnior *et al* (2015, p.713), “deve ser sempre uma *démarche* (maneira de caminhar) que busca compreender o que faz a singularidade radical de uma situação, problema, ou mal-estar, de grupos ou pessoa.” Nesse sentido, as Clínicas do Trabalho contemplam abordagem que permite novas leituras e análises do contexto do trabalho, bem como abertura de novas perspectivas para os Estudos Organizacionais.

Os autores que seguem essa linha teórica levam em consideração “as relações com outrem, respeitando a singularidade e a capacidade de evolução e de aprendizagem de cada um [...], os fenômenos afetivos e inconscientes que afetam as condutas e as representações individuais e coletivas” (GOMES JÚNIOR *et al*, 2015, p.714), podendo assim, enfatizar importantes aspectos construtivos do sujeito em sua experiência no trabalho. Nessa linha, a Psicossociologia gera subsídios para a compreensão da natureza dos vínculos que os indivíduos estabelecem com as organizações e a possibilidade de alcançar uma compreensão aprofundada de si próprios como sujeitos dotados de uma dinâmica psíquica singular (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

Ainda assim, de acordo com Bendassolli e Soboll (2011), a questão-chave dessa abordagem está na dupla constituição do sujeito, de um lado os elementos intrapsíquicos singulares, de natureza inconsciente, e de outro um sujeito pertencente a um universo social. Desse modo, investiga as interações entre o individual e o coletivo, o psíquico e o social. Seus objetos de estudo são os sistemas mediadores entre indivíduo e sociedade: essencialmente o grupo, a organização e a instituição (LHUILIER, 2014). Bendassolli e Soboll (2011) ainda listam as contribuições da psicossociologia às Clínicas do Trabalho, como sua reflexão sobre os processos grupais, dentro e fora das instituições, contribuindo para análise da mudança social, compreensão das instituições, seu conjunto de signos e de símbolos, de representações e de regras, definidos pelas práticas humanas.

A lente teórica da Psicossociologia permitirá entender o sujeito como parte do social, em que ele não é apenas ator, ele é também autor, capaz de decisão, de escolhas e de cognição. Assim, mesmo que ele esteja inscrito numa determinação social, ele possui capacidade de decisão e escolha. Esse debate traz à tona o que será discutido sobre a ideologia gerencialista, ideologia esta capaz de influenciar não apenas o meio social em que o sujeito vive, mas também a construção de subjetividades do mesmo. Essa discussão se encontra no tópico a seguir.

2.2 A IDEOLOGIA GERENCIALISTA

Gaulejac (2014, p. 64) concebe gestão “como um conjunto de técnicas destinadas a pesquisar a organização da melhor utilização dos recursos financeiros, materiais e humanos”, a fim de garantir a continuidade da empresa. A gestão só tem sentido à medida que ela pode ajudar toda a humanidade para que a dignidade humana seja respeitada, sem desumanizar os outros, como afirma Soares (2015). A gestão se desvirtua quando passa a favorecer uma visão do mundo na qual o indivíduo se torna um recurso a serviço da empresa.

No entanto, os manuais de Administração usualmente utilizam o termo gestão de outra maneira: “Como um conjunto de técnicas, destinadas a racionalizar e otimizar o funcionamento das organizações.” (GAULEJAC, 2014, p.35). É nesse sentido que a concepção de gestão se torna uma ideologia dominante de nosso tempo. É por trás dos procedimentos dos manuais de gestão que se encontra uma visão de mundo e um sistema de crenças que legitima uma “abordagem instrumental, utilitarista e contábil das relações entre o

homem e a sociedade.” (GAULEJAC, 2014, p.27) O gerencialismo, de acordo com Gaulejac (2007), caracteriza-se pela dominação dos critérios econômicos e quantitativos, cuja finalidade é apresentar o ser humano como um recurso a serviço da organização, ou seja, objetifica o trabalhador como um mero instrumento de maximização do lucro. E é no discurso ideológico que ele se legitima, se propaga e ganha mais e mais adeptos. Segundo o autor, a ideologia “é um sistema de pensamento que se apresenta como racional, ao passo que mantém uma ilusão e dissimula um projeto de dominação” (idem, ibidem, p. 65).

Nesse sentido, a gestão gerencialista é “uma ideologia que traduz as atividades das pessoas em indicadores de desempenhos, e esses desempenhos em custos ou em benefícios” (GAULEJAC, 2014, p. 36). Tal ideologia propaga os valores empresariais associados ao ideário neoliberal, em que se presencia a “defesa incondicional de precedência dos interesses dos acionistas sobre os demais e a completa ausência de qualquer discussão do papel político-social das organizações.” (PADILHA; JORGE, 2015, p. 326) Desse modo, a ideologia gerencialista está a serviço de um grupo de interesse: os acionistas. Nessa lógica, a gestão gerencialista é a forma que o capital encontrou de colocar a gestão como forma hegemônica de dominação e controle nas organizações e na vida social.

Destaca-se que a ideologia gerencialista se multiplica nas organizações, produzindo formas de comportamento e de raciocínio sobre os indivíduos de forma que possam utilizá-los em função dos seus propósitos (MOTTA, 1993). Não se restringe apenas no setor privado. Tal ideologia migrou para os setores públicos e o mundo não comercial. Hoje, tudo se gere: as cidades, as administrações, as instituições, mas também a família, as relações amorosas, a sexualidade, até os sentimentos e as emoções. Assim, a “gestão se tornou a ideologia dominante de nosso tempo.” (GAULEJAC, 2007, p. 33). O autor ainda afirma que a sociedade inteira se coloca a serviço da economia, invertendo a ordem natural das prioridades: primeiro as necessidades de gestão, e depois as necessidades humanas e sociais.

De modo geral, as organizações conseguem adesão com menos repressão explícita e mais controle psíquico, com modelos mais sutis de captação de subjetividade dos trabalhadores. Para Alves (2014, p. 66), a captura da subjetividade acontece porque não apenas refere-se à “dimensão física da corporalidade viva da força de trabalho, mas também sua dimensão psíquica e espiritual”, indo além do espaço do trabalho, alcançando o espaço social.

Portanto, as estratégias gerencialistas também remetem a valores, expectativas e sonhos (idem, ibidem) em prol dos objetivos organizacionais. Observa-se a troca das formas de controle da vigilância hierárquica e o poder disciplinar pela mobilização psíquica do trabalhador (ROSSI *et al*, 2009, SALIMON; SIQUEIRA, 2013). Ainda, Pagès *et al* (2008) destacam que o processo de mediação psicológica acontece por meio da ligação das pessoas não só por laços materiais e morais, mas também por laços psicológicos. Ademais, Horst *et al*. (2013) comentam que as práticas de controle da subjetividade focam no engajamento e no envolvimento sedutor e perverso dos trabalhadores pela organização, além da adesão dos trabalhadores via ideologia do encantamento, que se assemelha a uma instância "religiosa" (PAGÈS *et al.*, 2008).

Alguns estudos recentes nos ajudam a compreender o trabalho diante da ideologia gerencialista. O estudo de Pinto e Paes de Paula (2020), por exemplo, feito com servidores da Receita Federal do Brasil, apontam que a ideologia gerencialista é atravessada por aspectos ideológicos que emergem em ações no cotidiano organizacional, tais como: bônus por produtividade, mudança tecnológica, competitividade por atribuições, dentre outras atividades. Ações que configuram o desenvolvimento da competição, da fragmentação dos coletivos de trabalho e do individualismo exacerbado (ALENCAR; MERLO, 2018).

Corroborando com este posicionamento, Medeiros e Siqueira (2019), a partir das ideias de Gaulejac (2007), apontam em seu estudo com docentes do ensino superior que a ideologia gerencialista apresenta-se como um modelo pautado em uma gestão que preza pela eficiência, eficácia e baseada em resultados. No caso dos docentes, este modelo de gestão trabalha com lógica mercantilista e utilitarista que a mensuração do desempenho do professor apresenta na universidade, em que a competitividade e a produtividade são compreendidas como elementos essenciais para critérios de desempenho docente. E é onde os professores configuram-se como responsáveis por suas carreiras e realizações a partir da propagação do sucesso ilusório, atravessada pela busca da excelência e a superação como fatores essenciais.

Assim, pôde-se perceber que a ideologia gerencialista permeia os modos de ser dos sujeitos, provocando transformações em suas subjetividades e inserindo-os numa lógica pautada pela competitividade nos mercados, a objetificação do ser humano e pelo discurso fundamentado na rentabilidade e na eficiência (CUPERTINO; HONÓRIO; GARCIA, 2014). Mesmo sabendo que todos os trabalhadores lidam com tal modo de gestão, cabe elucidar o trabalho do executivo, uma vez que se apresenta como sujeito de pesquisa do presente estudo. A seguir, é apresentada essa discussão.

2.3 O TRABALHO DO EXECUTIVO

Guiada pela lógica capitalista, a carreira do executivo é conhecida pelos cargos altos e posições de poder nas organizações hipermodernas, sendo um profissional capaz de resolver as situações mais complexas da empresa (PAGÉS et al, 2008). O perfil desse profissional tem sido marcado por independência, mobilidade, dinamismo, flexibilidade, individualidade, desprendimento e autoconfiança (ANTUNES, 2008), que prioriza o trabalho, colocando-o como o centro de sua vida. Abarcando tantas características, os modos de viver e pensar dos executivos também foi contaminado por uma lógica perversa de eficiência e competitividade organizacional, o que, por sua vez, os fazem incorporar o discurso organizacional e agir de modo completamente alinhado aos objetivos do trabalho. Desse modo, os executivos passam a assumir, muitas vezes, práticas cruéis que lhe são exigidas, transformando-se em profissionais que, ao reproduzirem e incorporarem as demandas da organização, não percebem sua própria desumanização e perda de identidade.

Para esses trabalhadores, o trabalho passa a ser o único motor propulsor de realizações, alegrias e objetivos existenciais (PABS; SIQUEIRA, 2008), acarretando desequilíbrio entre a vida pessoal e a profissional. Esses desequilíbrios podem gerar ausência de vida pessoal, a qual tende a ser anulada e compensada pela vida profissional. Guimarães (2014) corrobora comentando que, para alcançarem as posições mais altas do mundo organizacional, é preciso que encarnem o modelo de lealdade, dedicação e perfeição diante da equipe, da família, dos concorrentes, etc. Ao se dedicarem inteiramente ao trabalho, abdicam de seus tempos privados, com a família, com o lazer e até mesmo no que se refere ao cuidado com a própria saúde. Enquanto profissionais de alta excelência e *performance*, precisam ter um perfil que se alinhe e acompanhe o ritmo das mudanças que repercutem no mercado de trabalho. Gitahy e Fischer (1996) pontuam que, para lidar com tais mudanças ambientais, engajam-se na busca por um “perfil ideal que reflete uma feroz autocrítica sobre seu próprio desempenho e sugere a construção de um ‘super-homem’”.

Cabe destacar que essa dedicação ao trabalho não é explicada somente devido às necessidades econômicas (GUIMARÃES, 2014). Mediante a vinculação afetiva entre a empresa e o executivo, o envolvimento do executivo com a organização faz com que esse profissional se identifique com os seus valores e aceite o imaginário organizacional como seu (ENRIQUEZ,

2000). Voluntariamente, ele incorpora os anseios organizacionais e a insensatez do mundo do trabalho, tendo, em troca, a satisfação dos seus próprios desejos narcísicos (PABS; SIQUEIRA, 2008). As empresas têm muito a oferecer aos trabalhadores, uma vez que o trabalho é um estruturante psíquico, podendo se constituir em fonte de prazer e identidade para homens e mulheres, sendo as organizações um dos espaços para a construção do ser humano (SIQUEIRA; MENDES, 2009). Isso quer dizer que os executivos, obstinados pelos *status* profissional e pela ambição por uma carreira bem-sucedida, se submetem às práticas impostas pelas organizações e a exigências que, na maioria das vezes, interferem na maneira de conduzir sua vida pessoal (SIQUEIRA, 2006). “Ser um super-homem exige do executivo um desempenho acima do razoável e um exemplo de vida dentro e fora da organização” (SIQUEIRA, 2006, p. 104). Nesse sentido, esses profissionais buscam objetivos fantasiosos, sempre alinhados com os anseios profissionais.

É importante destacar que o executivo, como qualquer outro trabalhador, é contaminado pela essência capitalista e, por precisar vender sua força de trabalho para sobreviver, realiza o seu trabalho com dedicação e comprometimento. O que a ideologia gerencialista faz é exacerbar essa dedicação, moldando o comportamento humano para que o alcance dos objetivos organizacionais seja concretizado. Transformados pelas organizações, esses profissionais assumem comportamentos e atitudes muito distante do que se compreende como norma ou, até mesmo, aceitável.

A seguir, é apresentada a metodologia que foi utilizada nesta pesquisa, as considerações sobre a análise fílmica e as considerações trabalhadas para analisar o objeto de estudo.

3 CAMINHOS METODOLÓGICOS

Este estudo tem como objetivo analisar o filme “Amor sem escalas” (Estados Unidos, 2009), com o intuito de ilustrar uma crítica à ideologia gerencialista, proposta por Gaulejac (2014). Pauta-se nos pressupostos da abordagem de natureza qualitativa. Nos estudos organizacionais, esta abordagem metodológica é empregada para entender como o mundo é vivido pelos sujeitos, elucidando aspectos pertinentes à natureza da experiência vivida (LEITE; GARDINI, 2016).

Nesta investigação, foi utilizada a análise fílmica para compreender o mundo vivido. Segundo Tavares, Freitas e Leite (2012), o filme é qualificado como uma poderosa ferramenta na edificação do saber científico quando usado de maneira apropriada, podendo manifestar variados significados e diversas interpretações. Assim, o filme caracteriza-se como um produto cultural situado em um contexto social e histórico que carrega significados da sociedade em que o mesmo se circunscreve. Logo, o mesmo não pode ser encarado como um resultado neutro e isento de elementos de comunicação, tendo em vista que sempre há sujeitos em comunicação como os produtores, atores, autores, espectadores, estudantes e professores (GOLIOT-LÉTÉ; VANOYE; 1992; ASSIS *et al.*, 2016).

A coleta de dados desta pesquisa foi realizada mediante o estudo observacional, com observação indireta e não participante. Tal estratégia é vislumbrada como a mais adequada para trabalhar com dados visuais (COOPER; SCHINDLER, 2003), sendo qualificada como uma observação de segunda mão (FLICK, 2004). Por isso, aqui, a participação do pesquisador é como um expectador. Cabe a ele assistir, muitas e variadas vezes, ao material estudado, com o propósito de identificar padrões e, então, sumarizar os padrões encontrados em uma narrativa.

Optou-se por utilizar como técnica de análise de dados a estratégia de fundamentação nas proposições teóricas. Para tanto, utilizaram-se as bases teóricas deste artigo para fazer o exame dos dados extraídos do filme, por meio do estudo observacional, colocando em evidência certos elementos, definindo como explanações e orientando toda a análise do estudo (YIN, 2004).

Para a condução das análises, foram tomadas por base as etapas propostas por Denzin (1978), aqui transcritas com base em Flick (2004, p. 167):

Os filmes são considerados como um todo, anotando-se as impressões, as questões e os padrões de significados que forem iminentes; b) as questões de pesquisa a serem buscadas no material são formuladas. Anotam-se, então, as cenas-chave; c) são conduzidas “microanálises estruturadas” das cenas, que devem levar a descrições e padrões detalhados na exposição nesses extratos; d) para responder à questão de pesquisa, essa busca por padrões é estendida a todo o filme. Leituras realistas e subversivas do filme são contrastadas, e uma interpretação final é redigida.

Para cumprir a análise, optou-se pela escolha das cenas do filme “Amor sem escalas” (*Up in the air*), que serviram de referência para a produção de respostas às questões de pesquisa que nortearam o desenvolvimento desta pesquisa. Lançado em 2009 e dirigido por Jason Reitman, os critérios para a escolha deste filme estão associados a alguns fatores: o uso do filme como *corpus* para compreender o contexto das organizações; possibilidade de problematizar o filme à luz da ideologia gerencialista; e possibilidade de realizar simulações no campo da administração. Para tanto, foram recortadas 16 cenas que retratavam os elementos da ideologia gerencialista, vivenciadas pelos personagens do filme.

Após o recorte, as cenas foram transcritas, transformando-se em dados narrativos. Por meio de microanálises, foram enquadradas em cinco categorias de análise que foram associadas às bases teóricas da Psicossociologia e da ideologia gerencialista, e uma interpretação final foi redigida. Neste artigo, cumprindo o espaço disponibilizado para escrita, serão apresentadas apenas duas categorias.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 APRESENTAÇÃO DO FILME

Up In The Air, traduzido ao Brasil, com o nome de “Amor sem escalas”, foi um filme lançado em 2009 nos Estados Unidos, nos gêneros drama e comédia, sob a direção de Jason Reitman e co-escrita de Reitman e Sheldon Turner. O filme conta a história do protagonista Ryan Bingham (George Clooney), um conselheiro de transições de carreira, indivíduo em constante viagem pelo mundo, tendo como função pronunciar o desligamento das pessoas de seus cargos em empresas logo após a crise financeira que abalou os Estados Unidos. Neste contexto, Ryan é visualizado como a figura da pessoa que chega sem ser anunciada, acomoda-se em salas reservas e divulga as pessoas que serão desligadas, sendo evidenciadas diversas reações na demissão dos funcionários, desde ao desespero, passando pelo choro e alcançando o suicídio. O filme permitiu discutir e problematizar aspectos inerentes à ideologia gerencialista e os pressupostos defendidos por esta, especialmente, devido a vida isolada de Ryan na trama e as filosofias defendidas no filme e as pessoas que o conhecem no decorrer da obra cinematográfica. Na função de lidar com as demissões, Bingham, durante anos de trabalho, desenvolve técnicas para saber como falar ou proceder diante das pessoas demitidas.

Na obra cinematográfica, Clooney postula que as técnicas desenvolvidas consistem em tornar a demissão mais humana, apresentando aos demitidos, o que mesmo pontua como recomeço, uma oportunidade para mudar de vida. Assim, diante disto, o protagonista é visto como meticuloso e equilibrado com suas ações e palavras, o que evidencia a aparência de um

indivíduo frio.

A obra cinematográfica enquadra Ryan como um recurso a serviço do sistema, sem um local fixo de moradia, que gosta de viver em movimento constante. O protagonista é considerado solitário por escolha, evitando qualquer tipo de relacionamento sério, o que incentiva o seu distanciamento da família. No filme, seu maior objetivo é conseguir dez milhões de milhas na sua companhia aérea favorita. Em meio a tudo isto, Ryan conhece Alex Goran (Vera Farmiga), por quem se apaixona, ao mesmo tempo em que precisa lidar com a obrigação de trabalhar com Natalie Keener (Anna Kendrick), uma jovem inteligente que apresenta uma metodologia para substituir o método aplicado por Ryan ao demitir as pessoas, o que atrapalharia os planos e o cotidiano do protagonista. Nesta perspectiva, *Amor Sem Escalas* é uma bela análise acerca do discurso gerencialista naturalizado nas organizações, seus pressupostos defendidos e suas relações com os seres humanos, os medos dos sujeitos em envolver-se, em geral, e a profunda angústia de se perceber sozinho.

A seguir, serão apresentadas as categorias que fundamentam a presente investigação.

4.2 VOCÊ S/A

Nesta categoria são evidenciadas as cenas em que mostram como o sujeito torna-se gestor de si na sociedade contemporânea, passando a conduzir à carreira e a vida seguindo a lógica do "Eu S/A" (GAULEJAC, 2014). O trabalhador, agora chamado de empreendedor, é o dono do seu destino e controla as incertezas e imprevisibilidades da vida (LEMONS; RODRIGUEZ; MONTEIRO, 2011). No filme, o ator George Clooney interpreta um personagem chamado Ryan Bingham, um conselheiro de transições de carreira, que tem a função de demitir pessoas de diversas empresas nos Estados Unidos da América. Logo, é um executivo contratado por empresas que precisam mandar pessoas embora, mas não têm coragem de sujar suas mãos e fazer isso elas mesmas porque, como Ryan explica, "as pessoas costumam fazer loucuras quando são demitidas". Acostumado a realizar seu trabalho de maneira satisfatória pelas empresas, sem gerar grandes problemas para os recém-desempregados, Ryan, um ser metódico e impessoal, é considerado pelos seus colegas e chefe como um profissional de sucesso - guerreiro da estrada, como o chefe o chama -, um exemplo a ser seguido por todos que querem ser bem-sucedidos na carreira. Uma cena em que isso fica evidente é quando o chefe, numa ligação de telefone com Ryan, diz que ele é necessário em todos os lugares, por ser o melhor na empresa, mas que infelizmente é impossível para apenas um ser humano.

Logo no início do filme, é apresentado Ryan Bingham, que fala em primeira pessoa sobre quem ele é. Andando elegantemente de um hotel até o aeroporto, vestindo terno, gravata e sua pequena mala, passa pelos melhores atendimentos, com o maior respeito e cordialidade dos funcionários, por ser um cliente membro ouro N°.1 da American Airlines. Gosta de andar exclusivamente com sedãs pretos, de ficar em hotéis cinco estrelas e comer nos melhores restaurantes. Como sua parceira amorosa fala quando se conhecem no aeroporto, "somos duas pessoas que já chegaram à elite." O jeito com que o ator se movimenta, passando seus valiosos cartões e meticulosamente montando sua mala, mostram o quanto Ryan Bingham é um sujeito metódico e dono de seu mundo.

Do aeroporto, o executivo se desloca para onde irá dar a palestra motivacional intitulada "O que tem na sua mochila?", em que aborda sobre o desapego. É convidado para dar palestras nos melhores eventos, como a "GoalQuest 20" em Las Vegas, momento este em que Ryan aparece sorrindo e se sentindo vitorioso por ter sido convidado. Aqui percebe-se que Ryan não apenas é visto como um gestor de sucesso pelos seus pares na empresa, mas também por toda a sociedade, uma vez que é convidado para dar palestras sobre o jeito que leva sua vida.

Constata-se aqui a construção de um sujeito heróico e vencedor, capaz de vencer grandes desafios, proativo, independente e flexível, comum na literatura do *pop-management* (WOOD; PAULA, 2006). Esse sujeito é capaz de pensar e se comportar como empresário, o "Você S/A", exaltando-se, assim, a figura do eu empreendedor, um indivíduo que precisa autogerir sua carreira, deve ser empresário de si próprio e ver a si mesmo como se fosse um negócio (LEMOS; RODRIGUES; MONTEIRO, 2011).

Outro ponto a destacar na vida de Ryan é como ele defende e trata o seu trabalho como o seu negócio, embora seja apenas um empregado. Como diz numa conversa com seu chefe e Ana, "[...] antes de tentar mudar o meu ramo, não tente revolucionar os meus negócios". Através dessa fala é possível perceber o alto grau de envolvimento de Ryan com seu trabalho. O executivo não apenas vende sua força de trabalho para a empresa, mas ele sente que é parceiro da empresa, daqueles que "vestem a camisa", mesmo que isso signifique se despir de demais projetos de vida que não a envolvam, como explicam Ituassu e Tonelli (2012). Esse discurso é comum no chamado capitalismo empreendedor, como apontam Costa, Barros e Martins (2012), em que o indivíduo não sabe onde começa/termina a linha tênue empresa e pessoa e se torna o único responsável pela condução e culpabilização do negócio.

As primeiras cenas retratam um profissional dedicado e que vive viajando pelos diversos cantos do país para demitir pessoas, mas que não fica afetado pelo desespero e angústia alheios. Ryan vive intensamente seu trabalho como se fosse sua vida. Tanto é que, ao ficar sabendo que seu emprego está em risco, com a chegada de um sistema de videoconferência que dispensa as pessoas sem a necessidade de deixar o escritório - dando um toque ainda mais impessoal ao processo -, o executivo passa a convencer Natalie Keener, a jovem que elaborou a ideia, do erro que é sua implementação, viajando com ela para mostrar a realidade de seu trabalho e tentar convencê-la do contrário.

A entrada de Anna na empresa e seu novo sistema de videoconferências ajuda a perceber como Ryan, acostumado a ser o centro das atenções, não aceita ser deixado em segundo plano. Como Gaulejac (2014) afirma, o gestor dentro dessa lógica gerencialista não consegue imaginar sua vida sem o emprego. Isso porque não é apenas o emprego que se perde, "mas toda uma vida que é quebrada: sentimento de desvalorização de si [...], perda dos elementos constitutivos da identidade profissional, culpabilidade, vergonha, fechamento de si, ruptura da comunidade de trabalho que apoiava a existência." (GAULEJAC, 2014, p. 202).

Se tal sistema realmente entrar em vigor, ele precisa parar de voar e trabalhar sentado em uma mesa de escritório. Ryan não tem o risco de perder o seu emprego, mas sim a maneira que irá conduzi-lo. Isso muda a relação subjetiva com sua atividade laboral, uma vez que a implementação do modelo de gestão vai gerar reflexos na construção de sua própria subjetividade (GAULEJAC, 2014). Estabelece-se, portanto, um paradoxo: o mesmo sujeito que informa as pessoas que elas vão perder sua identidade laboral - o trabalho é uma das identificações que os indivíduos estabelecem -, sente-se ameaçado e descontente ao saber que pode perder a sua.

Outra cena retirada do filme para a análise do empresariamento da vida de Ryan consiste no momento em que ele pede a sua colega Natalie, que vende o conceito do casamento, de maneira que o convença a deixar para trás sua vida solitária. Tal como aponta Gaulejac (2014), para Ryan, os princípios da vida são substituídos por princípios interiorizados pela lógica econômica, assim ele pede para sua colega de trabalho vender o casamento, como quem se fosse uma mercadoria de troca. A postura de Ryan salienta a instrumentalização das relações humanas e a possibilidade de mercantilizar o ser humano, aqui não apenas visto como uma maneira de torná-lo mais produtivo, mas também a capacidade de avaliar um casamento como rentável ou não. É justamente o que ocorre no filme. Ryan vai avaliar tudo o que ocorre em

sua vida seguindo a lógica do mercado financeiro, o que vai ao encontro ao que Gaulejac (2014) traz sobre a inversão das prioridades. O dinheiro permite qualquer troca, até mesmo de algo que não se imaginava ser transacionado.

4.3 O FARDO DO CAMPEÃO

Nessa seção será abordado como Ryan abdica de sua vida privada em prol do trabalho. Isso porque está inserido numa lógica gerencialista, que viabiliza a captura da subjetividade e fortalece a ética do individualismo, buscando o sucesso a qualquer custo, como afirma Linhares (2014). Para Gaulejac (2014), quando o indivíduo está dentro dessa lógica de trabalho, obtendo melhorias significativas, ele deixa na sombra a repercussão da gestão gerencialista nas esferas humanas e sociais. Isso significa que não há reservas da vida privada e familiar. De modo semelhante, Padilha e Jorge (2015) comentam que nessa lógica é comum a prioridade dos interesses capitalistas em detrimento da saúde física e mental dos trabalhadores.

Para realizar sua atividade laboral, Ryan precisa percorrer o país inúmeras vezes, mais permanecendo em aeroportos e hotéis do que em sua própria casa. Isso, para ele, não é um problema, pois já está acostumado a viajar pelos diversos cantos do país e a não fincar raízes e a não ter relações humanas duradouras. Como ele diz enquanto caminha num aeroporto, "todas as coisas que as pessoas geralmente odeiam em aeroportos, como [...] *sushi* mal feito me lembram que estou em casa." Também podemos destacar outra fala do personagem: "a recepcionista [da companhia aérea] me saúda com: 'prazer em vê-lo de novo, Sr. Bingham'. São essas cordialidades sistemáticas que mantêm meu mundo em órbita".

Esses fragmentos deixam claro que a vida pessoal e familiar de Ryan está subordinada ao trabalho (GAULEJAC, 2014). Corroborando com Oltramari *et al.* (2014), em que as autoras apontam que o sujeito conduz a carreira na lógica de rentabilidade sem precedentes, o personagem do filme só estabelece relações com seus colegas de trabalho ou com as pessoas com quem encontra no aeroporto. Ryan passa mais dias viajando que em casa - 322 dias viajando e fica apenas 42 dias em casa. Ele não apenas pratica o desapego, como também estimula as pessoas a fazê-lo.

Se quiser se dar bem na vida, tem de deixar a mala leve, ou seja, sem moradia fixa, sem amigos, sem família, pois afinal tudo isso nos prende em compromissos e obrigações, e é o movimento leve que nos dá liberdade.

Ryan tem que abdicar de sua vida pessoal para ser visto como um profissional de sucesso. E ele o faz consciente, não se importando de viver uma vida solitária, como sua irmã comenta para ele: "sua vida o deixa muito isolado". Pelo contrário, responde à sua irmã que está "rodeado de gente nos aeroportos", sempre cercado de pessoas. Ele justifica que não precisa ter relações duradouras com ninguém, nem mesmo com sua família. E, até no amor, suas relações são causais e sem qualquer tipo de compromisso. Isso acontece porque a ideologia gerencialista suprime valores pessoais, sociais e éticos (GAULEJAC, 2014). O discurso é tão mobilizador que o próprio ser humano se submete espontaneamente às práticas gerenciais, fazendo de si mesmo um utensílio - e não se importa se tiver que abrir mão de sua vida pessoal para isso.

Chama a atenção que esse filme retrata um sujeito que lida com o isolamento e a solidão. Conforme aponta Siqueira, Dias e Medeiros (2019), a solidão na dinâmica e no ambiente de trabalho pode ser desencadeada pela coisificação do trabalhador, à qual o indivíduo é submetido no contexto da ideologia gerencialista, pela intensificação do trabalho ou até mesmo pela insignificância dada à subjetividade. No filme, constata-se que Ryan Bingham é

um homem que é reduzido a uma coisa, ou seja, é visto como mais um número pela organização onde trabalha, assim como aponta Gaulejac (2014). Seu objetivo ali é apenas cumprir os objetivos organizacionais, nem que estes sejam contrários ao de Ryan. É evidente a centralidade do trabalho na vida desse executivo, um *workholic* que passa a desprezar os demais aspectos da vida deste trabalhador. Ryan aceita uma maneira de vida que prioriza apenas a realização profissional. Essa ausência de laços pessoais e sociais, o *workholic* e a ética flexível pode ser compreendida devido às demandas advindas do cargo executivo, atreladas a exigências de formação contínua, ao alto rendimento, colaboração em tempo real, maior autonomia e responsabilidade (OLTRAMARI *et al.*, 2014).

Observa-se também que essa objetificação da ideologia gerencialista, em que visualiza o ser humano enquanto representação numérica, e a dimensão humana passa a ser traduzida em indicadores utilitaristas e positivistas, é vista em outra cena do filme. Num momento, uma personagem chamada Karem Barnes, após ser demitida por Natalie, tenta se suicidar. Ryan, ao ficar sabendo, tenta consolar sua colega de trabalho. No entanto, afirma que já passou por isso, é triste mas que ela tem que saber lidar com isso, pois são as “regras do jogo”. Essa cena evidencia como a empresa objetifica não apenas seus funcionários, como todos que estão a sua vida. Não é apenas Ryan que é apenas mais um, mas também os clientes a quem eles prestam serviços. Aqui, Karem, ao tentar o suicídio, deixa clara outra característica de tal ideologia: a culpabilização do sujeito pelos erros organizacionais. Ela, com esse ato, mostra que se sente culpada por não ser como o sistema solicita, assumindo para si a responsabilidade de ter sido demitida.

Ressalta-se também que esse modo de viver, em que se desapega das coisas e das pessoas (OLTRAMARI *et al.*, 2014), não é uma escolha propriamente dita. Há momentos em que o personagem repensa a sua solidão, como com a proximidade do casamento de sua irmã caçula ou o seu relacionamento com Alex. Tais cenas fazem com que Ryan passe a questionar se vale mesmo a pena não querer se apegar a nada. Cabe lembrar que Ryan vive num contexto de trabalho gerencial, tal como aponta Gaulejac (2014), em um ambiente com frequente obsessão por resultados, marcado pela pressão, exaltação da competição e do individualismo. Ryan, a partir de uma visão psicossociológica, se constitui como um sujeito psíquico e social (GUIMARÃES, 2014). Logo, ao mesmo tempo em que é produto do meio social em que vive, não pode ser definido apenas por ele. E quando passa a questionar sua solidão, confirma isso. Evidencia certa capacidade de resistência perante alguns determinismos sociais. Ele pode continuar vivendo distante de sua família, mas transfere suas sonhadas milhas para a viagem de lua de mel de sua irmã. Continua trabalhando na empresa ao saber que vão implementar o processo de demissão por teleconferência, mas tenta provar aos seus colegas e superiores que não é uma boa opção. Mas, ao mesmo tempo, essa resistência é limitada. Suas escolhas profissionais são condicionadas pelo social, que interfere fortemente em sua construção (D’AVILA, 2014). Por isso, Ryan, ao final do filme, continua trabalhando na empresa e levando o mesmo tipo de vida, mesmo reconhecendo os males de sua profissão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho utilizou-se do filme "O amor sem escalas" (Estados Unidos, 2009) como objeto de estudo, com o intuito de ilustrar uma crítica à ideologia gerencialista que impõe um modo de viver do indivíduo na sociedade. Permitiu trazer à tona uma reflexão sobre a ideologia gerencialista que transforma os sujeitos em instrumentos. Essa ideologia afeta as instituições sociais, desde a família, a política e, inclusive, o espaço psíquico do sujeito colocando essas esferas à favor da lógica de mercado.

Na categoria "Você S/A", percebe-se que Ryan gerencia a si mesmo como se fosse um instrumento em busca de uma realização pessoal, driblando qualquer obstáculo que surge em seu caminho. Além de precisar gerenciar sua própria carreira, ele fala de seu trabalho como se fosse a si mesmo, não conseguindo distinguir o que se constitui como o seu trabalho e o que é de fato o papel da organização onde trabalha. Constata-se, então, a figura do gestor empreendedor - aquele que doa sua vida para a organização e assume os objetivos organizacionais como se fossem os seus. Não demonstra nenhum sofrimento ou culpa por ter que demitir outras pessoas, afinal, não se apresenta como um sujeito, mas como um objeto, com o qual tudo é possível tendo em vista a realização de um objetivo desejado. Impulsionado pelo brilhantismo e superioridade que o cargo pode lhe oferecer, esse profissional conduz sua vida de modo a que favoreça apenas o seu status profissional. Ryan é sim um gestor de sucesso e continua a construir sua carreira para isso.

Por último, na categoria "O fardo do campeão", foi possível observar como Ryan dedica-se totalmente ao negócio, o que demonstra a apropriação de toda a sua vida. E, por isso, deixa em segundo plano os aspectos pessoais e sociais. Observou-se que ele evita afetos humanos, convivendo com o isolamento e a solidão. Por viver na ponte aérea e levar uma vida metódica e funcional, Ryan só repensa esse modo de viver quanto se envolve com uma parceira amorosa e fica próximo da família no casamento de sua irmã caçula. No entanto, não muda de emprego. Ele opta por continuar vivendo só, com o trabalho como sua única companhia.

A vida de Ryan permitiu constatar que, para atender às demandas organizacionais, os executivos precisam ajustar a dinâmica de suas vidas, de maneira que a vida profissional ocupe o topo das suas prioridades. Para isso, incorporam todos os valores organizacionais passando a viver completamente alinhados com a dinâmica do mercado, excluindo todos os outros aspectos à vida pessoal. Solitários, os executivos se abstraem da vida familiar, social e afetiva, ausentando-se de laços pessoais. A dinâmica da vida organizacional parece não comportar relacionamentos, e a solidão é o que impulsiona o desprendimento necessário para o *status* profissional. Nesse sentido, os valores pessoais sofrem modificações atendendo ao modo flexível de lidar no mundo do trabalho capitalista.

Cabe destacar a importância do olhar clínico da Psicossociologia no presente estudo. Observou-se um forte vínculo do personagem com a organização em que trabalha. Isso acontece porque Ryan estava implicado subjetivamente e, por isso, tornou-se uma "presa fácil" (GUIMARÃES, 2014, p.187) para as demandas da gestão gerencialista, como definido por Gaulejac (2014). Esse vínculo fica evidente quando Ryan, mesmo sabendo do mal que a sua empresa faz na vida das pessoas, ou até mesmo na sua vida, decide não apenas a continuar a trabalhar ali mas também continuar defendendo que o seu modo de trabalhar é a melhor opção para todos. Chama a atenção que Ryan reconhece que seu trabalho "fragiliza as pessoas e as deixa à deriva" e, conscientemente, continua no seu emprego.

A Psicossociologia também permitiu observar a dupla determinação que o sujeito se inscreve. Ryan mostra ser fruto de um determinismo social ao reproduzir em seu cotidiano as práticas da gestão gerencialista, mas também demonstra ser um sujeito ao mostrar sua capacidade de resistência, mesmo que pequena, nos atos com sua família e sua colega de trabalho, Natalie. Logo, Ryan não apenas se assujeita acriticamente à gestão, mas se constitui como sujeito e intervém no meio social em que vive. No entanto, percebe-se que ele está dentro de uma ideologia que rege seu modo de trabalhar e viver, e que é algo que interfere fortemente nas suas escolhas. Nesse sentido, dentro de uma lógica de acumulação flexível e capitalismo neoliberal desenfreado, constata-se que a capacidade de recusa a esse sistema que aliena, adocece e mata é mínima, mas não impossível.

Ademais, a principal contribuição deste trabalho às ciências sociais aplicadas está na discussão

mais abrangente dos profissionais que ocupam cargos de gestão, como os gerentes e executivos, que tiveram seus modos de viver, sentir e agir afetados pela dinâmica do mercado. É necessário olharmos para o outro lado: enquanto esse trabalhador está alcançando metas organizacionais, ele também está se tornando mais solitário, abstenendo-se da vida familiar, social e afetiva, ausentando-se de laços pessoais. Há também as abdições, excessos, sofrimentos e desequilíbrios causados pelas necessidades advindas do seu cargo.

Outra contribuição deste trabalho foi fazer uma reflexão sobre a ideologia gerencialista que transforma os sujeitos em instrumentos, inclusive capturando o espaço psíquico do sujeito, colocando sua subjetividade à favor da lógica de mercado. Trazer debates desta perspectiva para os Estudos Organizacionais e construir uma crítica ao *management* configuram-se como um importante caminho no processo de reconhecimento da subjetividade no trabalho e, indo mais além, nas possibilidades de emancipação dos sujeitos.

Por fim, a análise fílmica permitiu conhecer as vivências de apenas um personagem, o que se caracteriza como uma limitação da pesquisa. Por isso, sugere para pesquisas futuras estudos que utilizem outras metodologias de pesquisa, como, por exemplo, o uso de entrevistas e/ou grupo focal, que possibilita escutar os trabalhadores um a um. Outra sugestão se refere ao uso de outras lentes teóricas, como a psicodinâmica do trabalho, que dê conta de analisar as vivências de prazer e sofrimento dos executivos.

REFERÊNCIAS

- ALENCAR, M. C. .; MERLO, A. R. . A saúde em troca da excelência: o sofrimento de atendentes de nutrição de um hospital público acometidos por LER/Dort. **Saúde e Sociedade**, v. 27, n. 1, p. 215–226, 2018.
- ANTUNES, R. As formas de padecimento no trabalho. **Revista de Saúde e Sociedade**, São Paulo, v.17, n.4, p.7-10, 2008.
- ASSIS, L. B; ALVES, C. A; PAULA, A. P. P; MARTINS, M. G. Bildung e a nota de 100 dólares: análise do filme “Quem quer ser um Milionário” a partir do sentido de Formação para os Frankfurtianos. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 2016. **Anais...** Belo Horizonte, MG, Brasil, IX, 2016.
- BARROS, M. E.; LOUZADA, A. Dor-desprazer-trabalho docente: como desfazer essa tríade. **Psicologia USP**, v. 18, n. 4, p. 13–34, 2007.
- BENDASSOLLI, Pedro F.. Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. **Psicol. Soc., Florianópolis**, v. 23, n. 1, p. 75-84, 2011.
- BENDASSOLLI, Pedro Fernando; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, Brasil, v.14, n.1, p. 59-72, 2011.
- BORGES, L. O. As Concepções do Trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, nº 3, p 81-107, 1999.
- CASSUNDÉ, F. R.; BARBOSA, M. A. C.; MENDONÇA, J. R. C. Terceirização e Precarização do Trabalho: Levantamento Bibliométrico sobre os Caminhos Críticos da

Produção Acadêmica em Administração. **Teoria e Prática na Administração**, v. 6, n. 1, p. 172–193, 2016.

COSTA, A. M.; BARROS, D. F.; MARTINS, P. E. M. A alavanca que move o mundo: o discurso da mídia de negócios sobre o capitalismo empreendedor. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 10, n. 2, p. 357-375, 2012.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2003.

CUPERTINO, V.; GARCIA, F. C.; HONORIO, L. C. Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior: estudo de caso em uma IFES mineira. **Trabalho e Educação**, v. 23, n. 3, p. 101–116, 2014.

D'AVILA, G. T. **Movimentos laborais e sentidos atribuídos ao trabalho por jovens profissionais**. 2014. 185 p. Tese (Doutorado em Psicologia), Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2014.

DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2011.

DENZIN, N. K. **The research act**: a theoretical introduction to sociological methods. Nova York: McGraw-Hill, 1978.

ENRIQUEZ, E. Os desafios éticos nas organizações modernas. **Revista de Administração de Empresas**. v. 37, nº 2, p. 6-17, 1997.

ENRIQUEZ, E. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. In: MOTTA, F. C. P.; FREITAS, M. E. (Org.) **Vida psíquica e organização**. Rio de Janeiro: FGV, 2000. p.23-40.

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Book-man, 2004.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias & Letras, 2014.

GITAHY, L.; FISCHER, R. M. Produzindo a flexibilidade: algumas reflexões sobre as aventuras e desventuras da gerência pós-moderna. In: CONGRESSO LATINO AMERICANO DE SOCIOLOGIA DO TRABALHO, 2., 1996, São Paulo. **Anais....** São Paulo: EDUSP, 1996. 1 CD-ROM.

GOLIOT- LÉTÉ, A; VANOYE, F. **Précis d'analyse filmique**. Paris: Nathan, 1992.

GOMES JÚNIOR, A. B., LOPES, F. T., GUIMARÃES, L. V. M. Diálogos sobre o trabalho humano: perspectivas clínicas de pesquisa e intervenção. **Revista Farol de estudos organizacionais e sociedade**, Belo Horizonte, v.2, n.5, dez. 2015.

GUIMARÃES, L. de V. M. **Entre o céu e o inferno**: confissões de executivos no topo da carreira profissional. 211 f. 2014. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, CEPEAD, Belo Horizonte, 2014.

- ITUASSU, C. T.; TONELLI, M. J. Notas sobre o conceito de sucesso: sentidos e possíveis (re)significações. **Rev. Adm. Mackenzie**, v.13, n.6, 2012.
- LEITE, N. R. P; GARDINI A. P. S. As diferenças individuais e o discurso pedagógico, à luz de cinco filmes. SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO FEA/USP, 2016. **Anais...** São Paulo, SP, Brasil, XIX. 2016.
- LEMOS, A.; RODRIGUEZ, D.; MONTEIRO, V. (2011). Empregabilidade e sociedade disciplinar: uma análise do discurso do trabalho contemporâneo à luz de categorias foucaultianas. **O&S**, v.18, n.59, 567-584, 2011.
- LINHARDT, D. Modernização e precarização da vida no trabalho. In: ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014, p.45-54.
- LINHARES, A. R. P. Um diálogo entre a modernidade líquida, o gerencialismo e teoria do reconhecimento no mundo do trabalho. **Gestão e Sociedade**, v. 8 n. 21, 715-734, 2014.
- LHUILIER, D. Introdução à psicossociologia do trabalho. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 17, n. spe, p. 5-20, jun./2014.
- MEDEIROS, B. N; SIQUEIRA, M. V. S . Discurso gerencial no controle de docentes em instituições de Ensino Superior privadas: uma análise crítica. **CADERNOS EBAPE.BR (FGV)**, v. 17, p. 294-304, 2019.
- MENDES, A. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, M. (Ed.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: All Books Casa do Psicólogo, 2007.
- MOTTA, Fernando C. Prestes. Controle social nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.33, n5, p. 68-87, Set/Out. 1993.
- OLTRAMARI, A. P.; LOPES, F. T.; WANNMACHER, E. 'Uma Câmera na Mão e uma Ideia na Cabeça': O Cinema e suas Possibilidades na Formação em Administração. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 5, n. 14, p. 954-988, 2018.
- PABS, F. R.; SIQUEIRA, M. V. S. Discurso organizacional com manifestação de poder: um estudo com executivos de empresas modernas. **Revista Brasileira de Gestão de Negócio**, São Paulo, v.10, n.29, p.376-390, out./dez. 2008.
- PADILHA, V.; JORGE, T. M. A sociologia e o mal-estar na formação de administradores. In: PADILHA, V. **Antimanual de gestão: desconstruindo os discursos do management**. São Paulo: Ideas & Letras, 2015, p.321-354.
- PAGÈS, M.; GAULEJAC, V. BONETTI, M.; DESCENDRE, D. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.
- PINTO, J. ; PAES DE PAULA, A. P. . Configurações Subjetivas dos Servidores da Receita Federal Diante da Ideologia Gerencialista. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 12, p. 1-16, 2020.
- SALIMON, M. I.; SIQUEIRA, M. V. S. ideologia gerencialista e subjetividade do

trabalhador no terceiro setor. **R.Ad.**, São Paulo, v.48, n.4, p.643-657, out./nov./dez. 2013.

SIQUEIRA, M. V. S. **Gestão de pessoas e discurso organizacional: crítica à relação indivíduo-empresa nas organizações contemporâneas.** Goiânia: UCG, 2006.

SIQUEIRA, M. V. S.; MENDES, A. M. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v.60, n.3, p.241-251, jul./set. 2009.

SIQUEIRA, M.; DIAS, C.; MEDEIROS, B. Solidão e Trabalho na Contemporaneidade: As Múltiplas Perspectivas de Análise. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 2, p. 1- 24, 2019.

TAVARES, C. A. B., FREITAS, A. D. G; LEITE, N. R. P. “Um time, um país” – um estudo sobre a eficácia da liderança à luz da análise fílmica *Invictus*. SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO FEA/USP, 2012. **Anais...** São Paulo, SP, Brasil, XV, 2012.

TONON, L.; GRISCI, C. L. I. Gestão gerencialista e estilos de vida de executivo. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 1, p. 15-39, 2015.

WOOD, T., & PAULA, A. A mídia especializada e a cultura do management. **O&S**, v.13, n.38, 2002.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.