

Futebol-Business: metáfora ou realidade?
Leituras interdisciplinares sobre a mais-valia e o mais-gozar que envolvem a violência nas torcidas organizadas de futebol

Márcia Batista dos Santos* & Ana Cristina Batista-dos-Santos**

Resumo: Tomando a violência nas torcidas organizadas de futebol como fenômeno social demandante de constantes e múltiplas análises, o texto discute informações oriundas de uma escuta a seis sujeitos integrantes de duas torcidas organizadas de futebol, de uma capital brasileira, sobre suas relações e vivências como rivais. Metodologicamente, parte de informações acessadas através de entrevistas semi-estruturadas, com roteiro composto por tópicos-guia. A reflexão sobre as falas dos sujeitos é feita numa perspectiva interdisciplinar, desde os campos da teoria organizacional e da perspectiva psicanalítica. Nos resultados, tem-se uma narrativa que privilegia, dentre outras coisas, a dimensão organização, esta narrada como uma espécie de torcida empresa à qual se acham vinculados temas como: (i) recursos humanos e materiais; (ii) divisão do trabalho e hierarquia; (iii) estratégias; (iv) lucratividade e mais-valia. Finalmente, as reflexões articulam os conceitos da mais-valia marxista e do mais-gozar lacaniano na tentativa de compreender as relações operantes num tipo híbrido de organização: a *torcida empresa*.

Palavras-chave: Futebol. Torcida-empresa. Psicanálise. Organização híbrida.

Soccer-Business: metaphor or reality? Interdisciplinary readings on surplus value and surplus enjoyment which involve violence in the organized soccer fan clubs

Abstract: Taking the violence in organized soccer fan clubs as a social phenomenon that demands constant and multiple analyses, the text discusses information gotten from a listening made with six members of two soccer fan clubs of a Brazilian capital, about their relationships and experiences in these rival fan clubs. Methodologically, it derives from information accessed through semi-structured interviews, with a script composed by topic guide. The reflection on the speech is made from an interdisciplinary perspective, from the fields of organizational theory and psychoanalytic perspective. In the results, there is a narrative that privileges, among other things, the organization (fan club), being showed as a kind of company where such themes can be found: (i) human and material resources, (ii) division of labor and hierarchy, (iii) strategies, (iv) profitability and surplus value. Finally, reflections articulate the concepts of surplus value, by Marx, and surplus enjoyment, by Lacan, in the attempt to understand the relationships operating in a hybrid type of organization: the fan club company.

Key words: Soccer. Fan club Company. Psychoanalysis. Hybrid organization.



* **MÁRCIA BATISTA DOS SANTOS** é Psicanalista. Psicóloga. Mestre em Psicologia pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR).



** **ANA CRISTINA BATISTA-DOS-SANTOS** é Doutoranda em Administração (PPGA/UFRN) e Professora Assistente no Curso de Administração da UFERSA (Departamento de Agrotecnologia e Ciências Sociais).

Introdução

No contexto atual, em particular na realidade brasileira, o tema violência envolve a todos amplamente. Está na linguagem das ruas, no cotidiano dos cidadãos, tornando-se uma referência diária. Especificamente a violência associada ao evento esportivo tem sido posta em relevo, donde aquela emergente no contexto das torcidas organizadas de futebol tem crescido em intensidade e ganho destaque na mídia.

Face a este contexto, o texto discute informações oriundas de uma escuta a seis sujeitos integrantes de duas torcidas organizadas de futebol, de uma capital brasileira, sobre suas relações e vivências nessas torcidas rivais, especialmente no que toca ao tema da

violência. Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com roteiro composto por tópicos-guia (GASKELL, 2002). A reflexão sobre as falas dos sujeitos é feita numa perspectiva interdisciplinar, desde os campos da teoria organizacional e da perspectiva psicanalítica. Do termo composto *torcida organizada*, o texto toma o qualificativo (*organizada*) para iluminar a reflexão sobre o qualificado (*torcida*) especialmente quanto à violência que acontece em seus domínios objetivos e subjetivos.

Sobre o dito...

A Figura 1 sintetiza os temas recorrentes durante as entrevistas no que concerne à dimensão organização.



Figura 1 – Temas Categoria Organização

Fonte: elaboração própria (dados da pesquisa), 2009

A categoria organização, exemplificada através das falas constantes nos Quadros 1, 2, 3 e 4, emerge na narrativa qualificando o composto *torcida organizada*, com conteúdos bem definidos e peculiares a um tipo organizacional específico: a empresa.

O Quadro 1 apresenta falas sobre a categoria Organização – Recursos Humanos e Materiais (OR), em que os entrevistados narram a *torcida organizada – torcida empresa* - como detentora de recursos de duas naturezas: recursos humanos e materiais.

Nesta *torcida empresa*, há trabalho a ser desempenhado, de maneira árdua (OR1, OR2), por vezes assumindo o status de ajuda (OR3) ou responsabilidades (OR6). Este trabalho é realizado por trabalhadores dedicados que, frequentemente, são narrados pelos entrevistados à maneira do jargão corrente no mundo empresarial contemporâneo: colaboradores (OR1, OR3). Especificamente o sujeito 4 também aponta um lugar de não-trabalho: o da diretoria (OR1).

Quanto aos recursos materiais, os sujeitos frequentemente fazem referência à bandeira como o grande patrimônio da torcida, indicadora do status e crescimento da torcida (OR5, OR6). As responsabilidades dos

“torcedores-trabalhadores”, em geral, estão associadas a esses recursos patrimoniais – bandeira e faixas – envolvendo desde a guarda dos mesmos (OR4) até a colocação e manuseio em dias de jogo.

ORn	Falas
OR1	É... eu tenho os colaboradores né, da torcida, os colaboradores e os diretoria que não trabalham, que eles chegam mais cedo no jogo dia de domingo, dia de sábado quatro da tarde, tem que chegar no estádio uma hora da tarde. (S4)
OR2	O trabalho que a gente tem para manter a torcida que não é fácil. Um trabalho árduo, um trabalho muito difícil [...] porque a gente chega cedo, sai tarde, às vezes se o time perde. (S3)
OR3	Isso eu cheguei era só componente, eu ia, ficava como componente. Cargo diretivo na torcida organizada do Time Y mesmo eu assumi é... aí fiquei muito tempo como... é... não tinha cargo, mas como se tivesse né... ajudando muito, tudinho, aí é... fui... 99 certo. Aí eu comecei a participar mesmo internamente de ajudar tudo... Porque logo de início eu não queria ser de diretoria, eu não queria ser diretor, eu era mais um colaborador. Conseguia as coisas, se a torcida organizada do Time Y precisava de alguma coisa, a gente ia lá conseguia, ajudava em todas as formas... (S4)
OR4	Aí uma das faixas do Ômega (segundo estádio da cidade), por eu morar ao lado do estádio ficou sendo guardada comigo. Aí eu tinha a responsabilidade de levar e trazer, eu morava 3 quarteirões do estádio, levar e trazer todo jogo. Foi minha primeira responsabilidade. [...] A partir do momento que foi crescendo vai surgindo mais colaboradores também. Então, tipo assim, naquela época eram 50, mas eram pouco mas, tinha uma quantidade x de colaboradores, tinha uma quantidade x de material, naquela época eram 3 faixas, hoje em dia o patrimônio da [Torcida Organizada do time Y] é gigantesco, muita coisa, então, em contrapartida com o crescimento numérico também chegou muita gente. (S6)
OR5	Como eu lhe falei a gente tem uma bandeira de 153 metros por 37 que é a segunda maior do Brasil. Uma coisa que a gente lutou muito, batalhou muito pra conseguir. Hoje é um patrimônio nosso. A gente tem uma sede social própria, que se encontra no bairro F. (S3)
OR6	Acho que foi em 99, 98, 98 certeza, eu recebi a responsabilidade, foi minha primeira responsabilidade que eu recebi na torcida, que a torcida como o patrimônio era muito pequeno naquela época, eram 3 faixas, duas no estádio Ômega, uma no estádio Beta, não tinha bandeira e alguns instrumentos. (S6)

Quadro 1: Categoria Organização – Recursos Humanos e Materiais

Fonte: elaboração própria (dados da pesquisa), 2009.

As falas constantes no Quadro 2, que se refere à categoria Organização – Divisão do Trabalho e Hierarquia (ODH), expõem as lógicas produtiva e organizativa operantes no contexto da *torcida empresa*. Tal como as organizações capitalistas, a *torcida empresa* dá conta dos seus objetivos através do princípio da divisão do trabalho, ratificando o clássico princípio

taylorista da cisão entre o trabalho manual e o trabalho intelectual (ODH3), cujo correspondente, do ponto de vista organizativo, é uma estrutura organizacional assentada no princípio da hierarquia (ODH1, ODH3), assumindo aspectos de uma organização com tendências à burocratização face ao progressivo crescimento (ODH2).

ODHn	Falas
ODH1	A partir de 2003, o “F” continuou como presidente em 2003, até o final do ano. Mas eu e o “V” é quem administrávamos a torcida, parte financeira, mas nessa época eu já estava totalmente engajado na torcida. Então é como se fosse o “F” era o presidente oficial, mas quem geria era “V” e eu em seguida dele. (S6)
ODH2	A gente teve, já tem, teve jogo que a gente tem de alugar 3 ônibus para os colaboradores. Só pra o pessoal que vai pra sede pra ajudar a carregar o material, botar a faixa no estádio. Então, o número de colaboradores também cresce, então, isso facilita coordenar. Fulano é responsável por isso, sicrano é responsável por isso e as coisas acontecem automaticamente. Hoje em dia, tipo assim, eu nem me preocupo muito assim porque já que tem as pessoas certas, cada um em seu setor, então as coisas já acontecem automaticamente, não precisa ninguém tá ali o tempo inteiro, faz isso, faz aquilo, entendeu, é , já é natural já é. (S6)
ODH3	Mas a questão é que tem uma cúpula que faz que isso seja assim, tem um centro pensante. A base é essa meninada que eu te falei, mas existe um centro pensante e esse pessoal que ta gerenciando, que gerencia a torcida é que faz essa lógica administrativa, mas a grande base é desse pessoal desprovido de algum tipo de discernimento. [...] Mas geralmente quem faz, digamos o trabalho sujo, geralmente é esse tipo de componente por que? Porque geralmente a diretoria não se envolve, ela nunca se envolve, se ela faz alguma coisa ela faz..., porque ela tá ali ela que vai prestar conta, ela que vai perder. Hoje um membro efetivo da diretora da torcida fazer uma besteira o prejuízo é dele porque nessa lógica de empresa ele vai deixar de tá ali no espaço que é economicamente viável pra ele. (S1)

Quadro 2: Categoria Organização – Divisão do Trabalho e Hierarquia

Fonte: elaboração própria (dados da pesquisa), 2009

Convergente a esta lógica do crescimento, no Quadro 3, que se refere à categoria Organização – Estratégias (OE), os entrevistados narram as estratégias desenvolvidas pelas torcidas para se constituírem, crescerem, se desenvolverem e garantirem a continuidade (OE2, OE3, OE4).

São de pelo menos duas ordens as intenções estratégicas socializadas pelos sujeitos: ajuda ao futebol e intervenção nos clubes. Ora eles colocam a *torcida empresa* como uma mediadora estratégica necessária à geração de recursos que potencializem o futebol, o que justificaria a cobrança de taxas aos associados e a comercialização de

produtos com a marca da *torcida empresa* (OE1); e ora eles narram a criação das torcidas como forma de pressão e ingerência no âmbito de outro tipo organizacional relacionado ao futebol: o clube, como que reconhecendo o poder das torcidas organizadas de mobilizarem as massas, figurando o mesmo como a moeda de troca garantidora de um poder de barganha junto aos clubes (OE2). É nesse contexto, que eles narram as estratégias de crescimento geograficamente descentralizado, porém administrativamente centralizado (OE3).

OE	Falas
OE1	É, torcida organizada, tudo que é organizado vira uma organização, se for uma organização de gerar empregos, pra gerar receita, pra que o futebol venha melhorar né, eu acho fantástico, eu acho que o caminho é esse mesmo, a gente tem que gerar outros tipos de receita pro futebol fora o ingresso. O futebol ele não se sustenta só do ingresso né tem que ter associados que contribui mensalmente. Eles têm que vender <i>souvenir</i> , camisas, esses tipos de coisas pra poder se manter senão o futebol afunda. (S2)
OE2	No Brasil, se restringe as torcidas organizadas que são pessoas que se organizam pra conseguir recursos pra poder tá patrocinando estas festas, fogos, papel picado, bandeiras e tudo isso ta entendendo? Então tem essa característica do Brasil questão torcida organizada que a gente procura, usar a torcida organizada para incentivar o clube, fiscalizar o clube ta entendendo? É como estou dizendo é a característica das torcidas no Brasil. Surgiu que na década de 70, 80, surgiu como é o seguinte é o movimento de fiscalizador, era um grupo de torcedores, não é que eles fossem contrários, não é, eles eram um grupo de torcedores que queriam fiscalizar e participar do dia a dia do clube só que naquela época só podia participar quem tinha dinheiro mas eles tinham a massa na mão, eles conseguiam aglomerar, por serem liderança, eles conseguiam aglomerar. Então, como é que eles iam intervir no clube se eles não tinham dinheiro? Então eles se juntaram, se organizaram aí fizeram torcida organizada com cadastro, com tudo, associações de torcedores de seus clubes pra poder ter legitimidade nas cobranças, nas exigências que eles faziam, ta entendendo? Então partiu daí, a gente se reúne, se organizou neste sentido. As torcidas organizadas de um modo geral nesse sentido, pra poder participar da vida do clube, como não tinham um poder aquisitivo alto pra poder tá intervindo, participando, se juntaram pra poder dar legitimidade ao movimento. Pra ter legitimidade tem de ter organização, por isso que formaram associações com cadastro, com tudo isso. (S6)
OE3	É como se fosse uma franquía, existe a matriz que vai, a franqueada que vai criando as franquias através de bairros, e eles vão, eles detêm a política organizacional de cada facção. Mas aí acontece exatamente essas brigas que acontece no dia-a-dia, pessoas marcando pela internet, não as torcidas organizadas, as torcidas organizadas começaram a participar também desse tipo de evento. (S2)
OE4	Não, o mais importante foi que assim essa torcida foi fundada em 78 e até hoje existe. A torcida organizada eu diria que é como empresa, poucas empresas são montadas e se mantêm, vão a frente né? (S2)

Quadro 3: Categoria Organização – Estratégias

Fonte: elaboração própria (dados da pesquisa), 2009

A centralização administrativa parece estar associada à lógica da lucratividade que sustenta as relações e intenções nesta *torcida empresa*, conforme indicam as falas sintetizadas no Quadro 4, que se refere à categoria Organização – Lucratividade e Mais-valia (OLM).

Como dominante no contexto capitalista contemporâneo, também há, no discurso dos entrevistados, uma correspondência entre competitividade e lucratividade, donde para garantir a lucratividade do negócio, alguns competem acirradamente pelos postos de comando (OLM1).

OLM	Falas
OLM1	Hoje é disputado, disputas acirradíssimas pra quem é presidente da torcida organizada do Time X hoje, porque é uma empresa então há eleições, há toda uma série, há propaganda. Eu acredito que remuneração não exista, mas você tem uma série de outros ganhos inclusive, o simbólico, você passa a gerenciar uma verdadeira empresa e você pode enfim, usar o nome delas se você for inteligente, você usa pra realizar eventos, dá pra você lucrar bastante e hoje tem, essa característica talvez essas pessoas que fazem a torcida tenha esse caráter muito mais de empresário do que mesmo de aficionado. [...] Hoje as torcidas são organizadas são verdadeiras empresas, dão muito lucro (S1)
OLM2	Hoje a torcida organizada ela tá mais pra uma instituição empresa do que propriamente ideológica, a torcida ela não sai mais de dentro da pessoa, do coração, do sentimento, hoje em dia é mais questão financeira mesmo né. Agora é muito difícil. É isso que estou te falando pedido de mil camisas numa serigrafia dessa é vendida em duas semanas. Não tem como ter controle. A lucratividade é muito alta. Então eles também não estão interessados em ter essa, esse freio em relação à venda deles. Passou a ser empresa. Hoje em dia a torcida organizada do Time X tem nove lojas e a tendência é se expandir mais e mais por que, porque ta dando lucro. (S5)
OLM3	Hoje virou uma indústria, se você chegar em serigrafia como a “X” ou a “Y” ou qualquer outra você tem pedido de duas mil camisas da torcida organizada do Time X com preço de custo de no máximo R\$15, 20 reais que são vendidas a R\$ 60,00, R\$70,00 né? E é uma marca que hoje em dia já pegou e que tem público, quer dizer é um negócio muito bom, pra quem tá à frente, é um negócio muito bom. Então, você percebe uma mudança ideológica que a torcida organizada eu acredito até que no país inteiro, ela se desvirtuou exatamente nesta questão de virar torcida empresa. (S5)

Quadro 4: Categoria Organização – Lucratividade e Mais-valia

Fonte: elaboração própria (dados da pesquisa), 2009

A lógica de crescimento territorial da torcida organizada vem igualmente acompanhada da expansão territorial dos negócios tendo em vista o alcance dos *torcedores-consumidores* necessários à geração dos altos lucros (OLM2). Uma vez baseada na lógica *industrial* (OLM3), as direções das torcidas organizadas parecem operar nas mesmas bases capitalistas em que a acumulação de capital se dá por meio da extração de mais-valia que, em suas falas, emerge tanto na formação dos preços dos produtos comercializados (OLM3) quanto na promoção e sustentabilidade do negócio, sustentabilidade esta garantida direta e indiretamente pelo *trabalho árduo* do torcedor-trabalhador-operacional desta *torcida empresa*.

E o não dito...

A temática organização chama atenção na fala dos sujeitos ao demonstrar que o movimento da torcida organizada passou por processos de grandes mudanças, donde algumas torcidas apresentam estruturas de grandes organizações, na atualidade.

Toledo (1996) adverte que estas mudanças já se destacam pela própria nomeação, em que antes as maiores organizadas eram conhecidas como torcidas uniformizadas, mas hoje elas preferem ser reconhecidas pelo termo organizada, dando, assim, ênfase ao caráter organizacional. Neste sentido, as maiores torcidas organizadas contam com uma estrutura administrativa bem estabelecida, dentre elas a torcida X e torcida Y pesquisadas neste estudo, compostas por diretoria com presidente,

vice-presidente, secretário, tesoureiro, diretor financeiro, além de várias outras diretorias de suporte como compras, relações públicas, entre outras, e seus muitos “colaboradores”.

Nesse aspecto, pode-se perceber que as torcidas têm adotado um modelo de organização burocrática (TOLEDO, 1996) que, partindo das concepções weberianas, entende-se que seja “um sistema que busca organizar, de forma estável e duradoura, a cooperação de um grande número de indivíduos, cada qual detendo uma função especializada” (MOTTA; VASCONCELOS, 2005, p. 138).

Em face dos múltiplos interesses que circulam no contexto das torcidas, uma grande massa de colaboradores é utilizada e destes se demanda atitudes cooperativas para que os diversos objetivos sejam alcançados. Contudo, a partir dos conteúdos que emergiram no campo, entende-se que a burocracia vivenciada pelas torcidas não se apresenta na sua pureza, pois um dos fundamentos da burocracia é a autoridade do tipo racional-legal (burocrática) (WEBER, 1994), aquela que está baseada numa intensa racionalização das atividades e no poder formalmente constituído, tipo próprio de autoridade que veio substituir, na sociedade moderna, as autoridades do tipo tradicional e carismática, esta última de cunho personalista (MOTTA; VASCONCELOS, 2005).

Na fala dos entrevistados, o princípio da autoridade racional-legal vem fortemente expresso nas nomenclaturas utilizadas para se referir aos postos de liderança, isto é, aos cargos de diretoria anteriormente citados. Porém, eles parecem indicar que a autoridade do tipo carismática, aquela de cunho personalístico, também parece existir no contexto das torcidas organizadas, uma

vez que as escolhas das lideranças maiores – os presidentes – mesmo ocorrendo através do voto, parecem ter que atender especialmente a critérios relacionados ao carisma pessoal, que, neste tipo organizacional específico, emerge como sinônimo de violência; isto é, ser carismático nas torcidas organizadas é corresponder ao perfil de dirigente que inflige moral.

Novamente, este ponto também indica que eles narram sobre uma burocracia multifacetada, pois as falas dos sujeitos parecem reforçar a lógica burocrática no que toca o conceito de meritocracia (MOTTA; VASCONCELOS, 2005), princípio segundo o qual se ascende na hierarquia por meio do mérito. A especificidade deste tipo organizacional está no fato de ser a violência a indicadora do mérito, como uma espécie de moeda de troca para chegada ao poder: “*Um cara desse, que acabou de participar de um evento que culminou com a morte ... não fica bem pra torcida promover logo.... Acho que é um evento bem elucidativo, dessa, ilustra bem essa questão de como a violência está ligada à ascensão na hierarquia da torcida.*” (sujeito entrevistado)

Assim, a organização *torcida empresa* parece ser uma espécie de local de síntese das relações contraditórias entre os tipos diversificados de “torcedores” que transitam e precisam conviver neste espaço social multifacetado da torcida organizada, cada um em busca do seu “mais-gozar” (LACAN, 1968-69/2008). De um lado, tem-se o *torcedor-trabalhador* que dá o sangue, mas que também quer extravasar, ao seu modo, quer garantir o seu gozo. Por outro, há o *torcedor-gestor-empresário* que condena discursivamente a violência, porém, parece não poder abrir mão nem do *torcedor-trabalhador*, necessário que é a criação do seu mais gozar específico

- a mais-valia capitalista -, nem da sua violência, permitindo e legitimando discursivamente a mesma – há um *trabalho sujo* reservado àquele -, como uma espécie de “recurso estratégico” necessário, desde que bem dosado. Desta forma, uma relação de forças de mão dupla parece operar sob a lógica do discurso do capitalista, que, como já é sabido, não faz laço social (ALBERTI, 2001).

Nesta relação dos torcedores com a torcida empresa, o que parece se estabelecer é um “contrato” de servidão voluntária (LA BOÉTIE, 1982) em que os colaboradores são extorquidos no seu trabalho (mais-valia) numa produção que se paga com gozo (LACAN, 1969-70/1992). “Desse modo os homens nascidos sob o jugo, mais tarde educados e criados na servidão, sem olhar mais longe, contentam-se se em viver como nasceram” (LA BOÉTIE, 1982, p. 20).

Para Lacan (1962/1998), a sociedade baseada no utilitarismo exige uma colaboração social de seus membros, necessária à manutenção de sua produção, propondo “ideais individuais que tendem a se reduzir a um plano de assimilação cada vez mais horizontal” (LACAN, 1962/1998, p. 146). Estes ideais individualistas levam o sujeito a “um estado em que pensam, sentem, fazem e amam exatamente as mesmas coisas, nas mesmas horas, em porções de espaço estritamente equivalentes” (LACAN, 1962/1998, p. 146). Assim, a manipulação da massa se torna viável e a lucratividade garantida, pois a juventude socialmente construída atende às demandas de mercado.

As contradições desta torcida empresa se desvelam no contexto destas relações ambíguas entre dirigentes e dirigidos, o que nos faz lembrar a relação entre os

líderes e as massas, como Freud (1921/1980) a descreve:

Só através da influência de indivíduos que possam fornecer um exemplo e a quem reconheçam como líderes, as massas podem ser induzidas a efetuar o trabalho e a suportar as renúncias de que a existência depende. Há, porém, o perigo de que, a fim de não perderem sua influência, possam ceder à massa mais do que esta a eles; por conseguinte, parece necessário que sejam independentes dela pela posse dos meios de poder à sua disposição (FREUD, 1921/1980, p. 18).

Há assim, no contexto da *torcida empresa*, uma permanente relação de compensação entre líderes e liderados, tal como numa operação bancária. Porém, nesta relação específica, é a violência que figura como mercadoria detentora de valor para ambas as partes. Os líderes emergem neste contexto tal como o mestre, que faz uma operação de transferência bancária do saber escravo: “um verdadeiro mestre não deseja saber absolutamente nada, ele deseja que as coisas andem” (LACAN, 1969-70/1992, p. 21). O mestre confia no saber-fazer do escravo para a produção de um mais-gozar (LACAN, 1969-70/1992).

É assim que os colaboradores se adequam à estrutura organizacional das torcidas organizadas onde o processo de “empresarização” ganha cada vez mais força, sendo hoje fonte de altos lucros para alguns torcedores e fomentadora de um tipo híbrido de organização que merece contínuos e renovados estudos.

*Para que todos os homens,
enquanto têm algo de homem,
deixem-se sujeitar, é preciso um
dos dois:*

que sejam forçados ou iludidos.

La Boétie (1982)

Referências

ALBERTI, S. O discurso do capitalista e o mal estar na cultura In *Heteridade*: revista

de psicanálise. Belo Horizonte, mai-out, v.1, n. 1, p. 131-142, 2001.

FREUD, S. *Psicologia de grupo e a análise do ego*. (Edição Standard Brasileira das Obras Completas de Sigmund Freud, Vol. 18). Rio de Janeiro: Imago. (Originalmente publicado em 1921), 1980.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: Bauer, M.W. & Gaskell, G. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

LA BOÉTIE, E. *Discurso da servidão voluntária*. São Paulo: Brasiliense, 1982.

LACAN, J. *De um Outro ao outro*. (O Seminário 16). (V. Ribeiro, Trad.) Rio de

Janeiro: Jorge Zahar. (Originalmente publicado em 1968-69), 2008.

LACAN, J. *Introdução teórica às funções da psicanálise em criminologia*. (Escritos) (V. Ribeiro, Trad.). Rio de Janeiro: Jorge Zahar. (Originalmente publicado em 1962), 1998.

LACAN, J. *O avesso da psicanálise*. (O Seminário 17). (A. Roitman, Trad.). Rio de Janeiro: Jorge Zahar. (Originalmente publicado em 1969-70), 1992.

MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. G. *Teoria Geral da Administração*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

TOLEDO, L. H. *Torcidas organizadas de futebol*. Campinas, SP: Anpocs, 1996.

WEBER, M. *Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. 3. ed. Tradução de Regis Barbosa e Karen Barbosa. Brasília: Universidade de Brasília, 1994.