



CEYÇA LIA PALEROSI BORGES

TRABALHO EXECUTIVO CONTEMPORÂNEO:
uma análise sob a ótica do filme “*Amor sem escadas*”

LAVRAS – MG

2012

CEYÇA LIA PALEROSI BORGES

TRABALHO EXECUTIVO CONTEMPORÂNEO: uma análise sob a ótica
do filme “*Amor sem escadas*”

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, área de concentração em Organizações, Gestão e Sociedade, para a obtenção do título de Mestre.

Orientador

Dr. Mozar José de Brito

Coorientadora

Dra. Monica Carvalho Alves Cappelli

Coorientador

Dr. Marco Antonio Villarta Neder

LAVRAS – MG

2012

**Ficha Catalográfica Elaborada pela Divisão de Processos Técnicos da
Biblioteca da UFLA**

Borges, Ceyça Lia Palerosi.

Trabalho executivo contemporâneo : uma análise sob a ótica do filme “*Amor sem escadas*” / Ceyça Lia Palerosi Borges. – Lavras : UFLA, 2012.

86 p. : il.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Lavras, 2012.

Orientador: Mozar José de Brito.

Bibliografia.

1. Normopatia. 2. Comportamento normopático. 3. Identidade e trabalho. 4. Relação homem-trabalho. 5. Ambiente organizacional. I. Universidade Federal de Lavras. II. Título.

CDD – 658.4095

CEYÇA LIA PALEROSI BORGES

TRABALHO EXECUTIVO CONTEMPORÂNEO: uma análise sob a ótica
do filme “*Amor sem escadas*”

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, área de concentração em Organizações, Gestão e Sociedade, para a obtenção do título de Mestre.

APROVADA em 26 de junho de 2012.

Dr. Mozar José de Brito UFLA

Dra. Monica Carvalho Alves Cappelle UFLA

Dr. Marco Antonio Villarta Neder UFLA

Dr. Daniel Pardini FUMEC

Dr. Mozar José de Brito

Orientador

Dra. Monica Carvalho Alves Cappelli

Coorientadora

Dr. Marco Antonio Villarta Neder

Coorientador

LAVRAS – MG

2012

OFEREÇO

Ao meu pai, Osvaldo (*in memoriam*) que, mesmo em outro plano, sempre está ao meu lado. A minha mãe, Maria Emilia, pelo seu amor incondicional, amizade e confiança. Ao meu irmão, Fabian (*in memoriam*) por simplesmente ser meu irmão...

Ao meu eterno amor, Lisandro Bonome, por fazer parte da minha vida.

A minha filha, Nicolle, por tornar minha vida infinitamente melhor.

DEDICO

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por poder confiar minha vida em Suas mãos.

As minhas grandes amigas de Lavras, pelo apoio constante, motivação em momentos de desânimo e pela eterna cumplicidade

Aos amigos e amigas da UFLA, que foram cúmplices em todos os momentos dessa jornada.

Aos novos amigos e amigas de Laranjeiras do Sul, que me acolheram com tanto carinho.

Ao meu orientador professor Dr. Mozar José de Brito, pelas sábias palavras de orientação, pela amizade e pelo imenso respeito no ato de ensinar. A minha coorientadora, amiga e comadre professora Dra. Mônica Carvalho Alves Cappelle, pela rica contribuição e dedicação a este trabalho.

Aos professores do Departamento de Ciências Humanas, Dr. Marco Antonio Villarta Neder e Dra. Raquel Márcia Fontes Martins, pela disponibilidade e valiosas contribuições para a condução deste trabalho.

Aos professores do Departamento de Administração e Economia (DAE), pelas reflexões que foram fundamentais para a realização desta pesquisa.

À FAPEMIG, por fornecer os subsídios necessários para a realização deste trabalho.

À Universidade Federal de Lavras e ao DAE, por oferecerem a estrutura necessária para o desenvolvimento desta pesquisa.

A todos que, de alguma maneira, contribuíram para a realização deste trabalho, meus sinceros agradecimentos!

RESUMO

Com este trabalho, teve-se por objetivo investigar as características do trabalho contemporâneo, particularizando as experiências vivenciadas pela personagem central do filme “Amor sem escalas” (2009), e verificar a existência de comportamentos normopáticos decorrentes das novas exigências organizacionais. Para tanto, buscou-se um aporte teórico que trata das transformações no perfil do trabalhador contemporâneo relacionadas às intensas demandas organizacionais. Na sociedade contemporânea, o trabalho tem ocupado um lugar ainda maior na vida das pessoas que, ao atenderem às exigências organizacionais, se transformam e assumem características voltadas às necessidades do mercado de trabalho, deixando em segundo plano aspectos da vida, como a família, o lazer e os relacionamentos afetivos. Os executivos têm experimentado um aumento significativo no número de horas trabalhadas, se estendendo não só para o período noturno, como também para as horas de folga. Com essas exigências, esses profissionais são contaminados por uma lógica perversa de funcionamento organizacional, que pode levar ao desenvolvimento de comportamentos de normopatia, conceito estudado por Dejours (1999). O profissional assume, muitas vezes, práticas cruéis que lhe são exigidas, não percebendo sua própria desumanização e perda de identidade. Embora não seja uma novidade nas ciências sociais, a utilização de filmes como instrumento de análise ainda é um campo pouco explorado, especialmente na área da Administração. Esse material de pesquisa, além de fonte de reflexão e aprendizado sobre a realidade, se mostra relevante, pois, ao se utilizar um filme como base empírica, permite-se que os registros sejam revistos e rediscutidos incontáveis vezes. Por meio de um estudo observacional utilizando como método de análise a estratégia de fundamentação nas proposições teóricas, a personagem principal do filme, interpretada por George Clooney, retrata o trabalhador executivo contemporâneo, uma nova espécie de nômade, que trabalha viajando e despreza a necessidade da família, os amigos, o lazer e os relacionamentos. Pelas análises, observou-se que, para atender às demandas organizacionais, o executivo tem que se dedicar quase que exclusivamente a uma rotina de trabalho que inclui viagens, compromissos e sobrecarga de tarefas. Para tanto, esses profissionais precisam desenvolver habilidades e características que suportem tamanho comprometimento, tais como o dinamismo, a solidão, o desapego, a mobilidade, a independência, a flexibilidade e a ética flexível. Diante de tantas exigências, a maneira que o executivo utiliza para resistir às pressões psíquicas do trabalho e à ausência da família, do convívio social, de relacionamentos e do lazer, é a adoção de comportamentos de conformismo e

de extrema normalidade diante de situações consideradas anormais. Esses comportamentos podem ser concebidos como normopáticos.

Palavras-chave: Trabalho Executivo. Normopatía. Filme.

ABSTRACT

This work had as objective to investigate the characteristics of contemporary work, specifying the experiences of the central character in the movie "Up in the Air" (2009), and verify the existence or not of normopathic behaviors arising from the new organizational requirements. To this end, we sought a theoretical dealing with changes in profile of the worker and the contemporary impact that the increased pressure in the workplace and organizational demands in professional managers cause. In contemporary society, the work has occupied a place even greater in people's lives that, when responding to the demands required by organizations to transform and take on characteristics oriented to the needs of the labor market, leaving in the background aspects of life such as family, leisure and relationships. Executives have experienced a significant increase in the number of hours worked, not only for extending the dark period, but also for off hours. With these requirements, these professionals are contaminated by a perverse logic of organizational functioning, which can lead to the development of behaviors normopathy concept studied by Dejours (1999). The professional assumes, often cruel practices that are required, not realizing their own dehumanization and loss of identity. Although not a novelty in the social sciences, the use of film as an analytical tool, is still an unexplored field, especially in the area of Administration. This research material and source of reflection and learning about reality shows is relevant because, when using film as an empirical basis, that allows records to be reviewed and rediscussed countless times. Through an observational study as a method of analysis using the strategy of grounding in the theoretical propositions, the film's main character, played by George Clooney, portrays the contemporary executive employee, a new kind of nomad, traveling to work, disregards the need of family, friends, leisure and relationships. For these analyzes, we found that, to meet organizational demands, the executive has to devote almost exclusively to a work schedule that includes trips, appointments, and heavy workloads. To do so, these professionals need to develop skills and characteristics that support commitment size, such as dynamism, loneliness, detachment, mobility, independence, flexibility, and flexible ethics. With so many demands, so that the executive uses psychic to resist the pressures of work and the absence of family, social life, relationships and leisure, is the adoption of behavior conformity and normalcy in the face of extreme situations considered abnormal. These behaviors can be designed as normopathic.

Keywords: Executive Work. Normopathy. Film.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Repercussões do trabalho executivo e suas interações	64
----------	--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Categorias de análise extraídas do filme.....	43
Quadro 2	Categorias de análise relacionadas as cenas do filme	44

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.2	Objetivos da pesquisa	13
1.2.1	Objetivo geral	13
1.2.2	Objetivos específicos	13
1.2	Justificativa do estudo e apresentação da estrutura da dissertação	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1	As mutações no mundo do trabalho	17
2.2	Relação homem-trabalho nas organizações contemporâneas	20
2.3	Comportamentos normopáticos	27
3	PERCURSO METODOLÓGICO	34
3.1	Síntese do filme “ <i>Amor sem Escalas</i> ”	34
3.2	Delineamentos do estudo	36
3.3	Técnica de coleta de dados	37
3.4	Protocolo de análise do filme	39
4	TRABALHO EXECUTIVO SOB A ÓTICA DO FILME “ <i>Amor sem escalas</i> ”	42
4.1	Características do trabalho executivo contemporâneo	42
4.1.1	Identidade e trabalho	48
4.1.2	Nomadismo	51
4.1.3	Ausência de laços pessoais	53
4.1.4	Workaholic	56
4.1.5	Administração do Tempo	58
4.1.6	Status Profissional e Pessoal	60
4.1.7	Ética Flexível	61
5	COMPORTAMENTOS NORMOPÁTICOS DESENVOLVIDOS PELA PERSONAGEM CENTRAL DO FILME “ <i>Amor sem Escalas</i> ”, RELACIONADO AO TRABALHO	64
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
	REFERÊNCIAS	76

1 INTRODUÇÃO

O aumento da competitividade global, a redução dos níveis de lucratividade e a necessidade de redução de custos constituem o ambiente sobre o qual as estruturas organizacionais passaram a ser repensadas (MCCANN; HASSARD; MORRIS, 2004).

Neste cenário de intensas transformações, tanto as organizações têm buscado diferenciais para garantir a competitividade, como também os trabalhadores têm agregado novas habilidades e características, a fim de atender às demandas do mercado (CARVALHO; GRISCI, 2002). Em decorrência dessas transformações, observa-se o surgimento de uma nova categoria de trabalhador, cujo perfil 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.

A carreira dos gerentes e executivos também sofreu os impactos devido às transformações organizacionais, o que gerou um aumento na carga de trabalho, exigindo uma reformulação do papel deste trabalhador dentro das organizações (DANTAS, 2007).

Corroborando, Thomas e Dunkerley (1999) discutem que os gerentes e executivos, independentemente do setor ou indústria no qual atuam, sofreram um aumento significativo no número de horas trabalhadas, se estendendo não só para o período noturno, como também invadindo o ambiente familiar em fins de semana. Para Chanlat (2005), as longas jornadas de trabalho, os curtos prazos a serem cumpridos, o grande número de reuniões e os imprevistos invadem o tempo reservado à alimentação, ao lazer e à vida familiar de muitos gerentes e executivos.

Com essas exigências, esses gestores passaram por reestruturações em seu modo de viver e pensar, o que provocou profundas transformações em sua identidade. Esses profissionais foram contaminados por uma lógica perversa de funcionamento organizacional, que pode tê-los levado ao desenvolvimento de comportamentos de normopatia, conceito estudado por Dejours (1999). Assim, o profissional passa a incorporar o discurso organizacional, agindo de modo completamente alinhado aos objetivos do trabalho, assumindo, 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.

Isso se deve ao fato de que, na sociedade contemporânea, o trabalho tem ocupado um lugar ainda maior na vida das pessoas que, ao atenderem às demandas exigidas pelas organizações, se transformam e assumem características voltadas para as necessidades do mercado de trabalho, deixando em segundo plano aspectos da vida, como a família, o lazer e os relacionamentos afetivos (ARENDRT, 2004; FREITAS, 2000; TOMEI; FORTUNATO, 2008).

A importância do trabalho é tão expressiva na vida do ser humano contemporâneo que, segundo Thiry-Cherques (2004), sua ausência rompe um laço vital da própria existência do trabalhador, por ser um dos seus elementos constitutivos. O trabalho preenche e proporciona ao indivíduo a segurança de fazer parte das formações sociais, sentindo-se um verdadeiro cidadão.

Devido à sua importância, os reflexos do trabalho contemporâneo na vida do profissional executivo devem ser intensamente discutidos, a fim de se compreender as causas dos desequilíbrios ocorridos na vida desses profissionais, provocados pelas mudanças aceleradas que vêm ocorrendo na sociedade moderna. Esses desequilíbrios podem gerar ausência de vida pessoal, a qual tende ser anulada e compensada pela vida profissional, o que torna o trabalho o

único motor propulsor de realizações, alegrias e objetivos existenciais (PABS; SIQUEIRA, 2008; QUENTAL; WETZEL, 2002).

Porém, em longo prazo, os executivos conseguem repensar e questionar essas escolhas, podendo ocasionar ausência de sentido de sua vida. O conhecimento a respeito dos fatores que causam esses desequilíbrios pode auxiliar os executivos a equacionar melhor a dinâmica de sua vida, de forma a equilibrar o lado profissional com o pessoal. Neste cenário, surgem as questões que norteiam a presente pesquisa: Como as exigências organizacionais têm interferido na vida dos executivos? O profissional contemporâneo apresenta comportamento normopático? Os reflexos das novas características do trabalho executivo podem estar relacionados a comportamentos normopáticos?

1.2 Objetivos da pesquisa

1.2.1 Objetivo geral

Investigar as características do trabalho executivo contemporâneo e a manifestação da normopatía, particularizando as experiências vivenciadas pela personagem central do filme “Amor sem escalas” e verificar a existência ou não de comportamentos normopáticos decorrentes das novas exigências organizacionais.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) analisar as especificidades do trabalho executivo contemporâneo a partir das experiências retratadas no filme “Amor sem escalas”;

- b) verificar a existência de comportamentos normopáticos desenvolvidos pela personagem central do referido filme, relacionados ao trabalho executivo.

1.2 Justificativa do estudo e apresentação da estrutura da dissertação

Na sociedade contemporânea, devido à importância do trabalho para as pessoas, estudos que analisam seus reflexos na vida desses profissionais têm crescido substancialmente (MELO; CASSINI; LOPES, 2010; SACHUCK; COCITO, 2005; SUAREZ; TOMEI, 2007). Os debates se estendem às diferentes categorias de trabalhadores, porém, observa-se que a preocupação com os gerentes e executivos tem causado discussões mais abrangentes com relação às características desses profissionais (DANTAS, 2007; LEITE; PAIVA, 2009; PABS; SIQUEIRA, 2008; SERVA; FERREIRA, 2006).

Autores como Mota, Tanure e Carvalho Neto (2008), Paiva e Couto (2008) e Pereira e Braga (2008), estudaram o trabalho executivo pela perspectiva do estresse. Tomei e Fortunato (2008) abordaram a solidão. Silva e Rossetto (2010) enfocaram as relações sociais e familiares. Além desses temas, outros também têm despertado interesse de pesquisa, quando o assunto se refere à categoria executiva e gerencial. Percebe-se que há um desequilíbrio nas dimensões da vida desses profissionais, em que os excessos no trabalho o excluem de sua vida pessoal.

Nesse sentido, estudos nos quais se discutem os reflexos do trabalho na vida do indivíduo são de extrema importância, pois permitem evidenciar e refletir sobre os desequilíbrios causados pelas profundas mudanças que as novas exigências organizacionais vêm provocando nos profissionais executivos e na sociedade moderna como um todo, uma vez que tal profissional se insere nela.

No esforço de se compreender as experiências vivenciadas pelo trabalhador contemporâneo, a produção cinematográfica tem representado um importante objeto de estudo, o que permite fazer reflexões sobre a realidade, a partir de histórias que os filmes contam (TURNER, 1997). Além disso, o filme possibilita analisar um período de tempo maior da vida da personagem e não somente um período pontual, como ocorre em pesquisas de campo. Ressalta-se que o tempo disponibilizado para a investigação de campo em apenas uma pesquisa é uma das maiores limitações deste tipo de trabalho.

Embora pouco explorada, a utilização de filmes como instrumento de análise já pode ser encontrada em pesquisas de diferentes áreas de estudo, inclusive nas ciências sociais. Trata-se de um material relevante como fonte de reflexão e aprendizado sobre a realidade. Entre as pesquisas na área da Administração que utilizaram produções cinematográficas como instrumento de análise, destacam-se a realizada por Leite, Mishimura e Leite (2010), em que se utilizou o filme “Patch Adams, o Amor é Contagioso” (1998), para investigar o amor no campo da Administração; a realizada por Lima e Matos (2006) em que estudaram as relações de poder nas organizações, tendo como instrumento de análise o filme “O óleo de Lorenzo” (1992); a de Machado et al. (2010), com o filme “A Invenção da Mentira” (2009), em que foram observados os aspectos do empreendedorismo inovador e a de Machado e Bezerra (2010), que utilizaram o longa metragem “Avatar” (2009), para investigar as estratégias de inovação.

Outro aspecto relevante da análise fílmica é a possibilidade dos registros serem observados, revistos e rediscutidos inúmeras vezes, permitindo sua reavaliação e a inclusão de aspectos não observados num primeiro momento (BERGMANN, 1990 citado por FLICK, 2004). Ressalta-se que esta é uma das principais vantagens da análise fílmica em relação à observação tradicional em que a situação observada tem o seu final irreversível.

Diante do exposto, a análise fílmica, por meio do estudo observacional para a coleta de dados, torna-se uma abordagem metodológica de análise das características do trabalho executivo contemporâneo que possibilita a observação por um período de tempo maior da trajetória profissional da personagem, evidenciando os reflexos do trabalho em sua vida. O texto produzido nesta dissertação foi estruturado em seis tópicos, dos quais o primeiro é a presente introdução. No segundo tópico, apresenta-se o referencial teórico, subdividido nos temas relação homem-trabalho nas organizações contemporâneas, trabalho executivo contemporâneo e comportamentos normopáticos. No terceiro tópico, constam os procedimentos metodológicos utilizados. Nos tópicos quarto e quinto, apresentam-se as discussões que visam responder os objetivos da pesquisa, a saber: as características do trabalho executivo contemporâneo, as repercussões do trabalho executivo e suas inter-relações e os comportamentos normopáticos desenvolvidos pela personagem central do filme “Amor sem Escalas”, relacionado ao seu trabalho. Por fim, no sexto tópico, são apresentadas as considerações finais, juntamente com as limitações da pesquisa e sugestões para futuros estudos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O mundo do trabalho vem sofrendo transformações, porém, sempre guiado por uma lógica capitalista que busca o aumento da produtividade do homem ou da máquina, objetivando, principalmente, a rentabilidade. Este tópico tem por objetivo apresentar uma reflexão teórica sobre estas mutações, bem como destacar aspectos teóricos que tratam da relação homem-trabalho nas organizações contemporâneas e dos comportamentos normopáticos advindos desta relação.

2.1 As mutações no mundo do trabalho

No início do século passado, Taylor desenvolveu o modelo de organização científica do trabalho como uma forma de organização que permitisse sua eficácia. Posteriormente, o modelo fordista surgiu e se consolidou, fundamentado no modelo taylorista. Ao longo do século XX, o modelo taylorismo/fordismo foi responsável pela configuração da sociedade capitalista com impactos sobre a estrutura de classes e as condições de vida dos indivíduos (LINHART, 2006). Estes princípios eram calcados na produção em massa, por meio da linha de montagem e da fabricação de produtos mais homogêneos; por intermédio do controle dos tempos e movimentos, pelo cronômetro e produção em série; pelo trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões (ANTUNES, 2006).

Neste período, o homem trabalhador, segundo Fleury e Vargas (1983), passou a ser quase um componente da máquina, devido aos movimentos feitos mecanicamente, padronizados, desprovidos de conhecimento profissional e sem

a interferência de sua mente, em que a harmonia do ambiente era mantida pela presença de pessoas apropriadas para o tipo de trabalho exigido.

Baseados no modelo taylorismo/fordismo, a indústria e o processo de trabalho solidificaram-se ao longo do século passado (ANTUNES, 2006), porém, no final dos anos 1960, as condições de trabalho propostas, juntamente com alterações da economia, deixaram de garantir produtividade e rentabilidade. Houve uma saturação do mercado de bens duráveis, uma desaceleração da economia, um aumento do custo financeiro das empresas e uma queda da produtividade (CARVALHO NETO, 1997). Essa situação levou as empresas multinacionais de todo o mundo a se reestruturarem para competirem no mercado organizacional.

Somados a esses fatores, a crescente concorrência, as taxas de câmbio imprevisíveis, o aumento do mercado internacional e a inserção de movimentos de resistência dos funcionários foram acontecimentos marcantes que provocaram grandes incertezas e descrédito do modelo vigente de trabalho. Surgiu, então, uma nova forma de organização capitalista, voltada para a produção descentralizada, baseada na flexibilização dos processos de trabalho, dos produtos e serviços, atendendo aos novos padrões do consumidor. Abriu-se espaço para o crescimento de pequenas e médias empresas com perfil inovador, as quais ganharam oportunidades em regiões também propícias e voltadas para as novas tendências do mercado (ANTUNES, 2000), caracterizadas pela multiplicidade dos procedimentos, a flexibilidade estrutural, a ambiguidade na definição de tarefas, a descentralização de controles e a dualidade nas fronteiras de responsabilidade (MOTTA, 2000).

Nesse novo conceito de produção enxuta, ágil e flexível, as alternativas direcionam-se para modelos de organização que se adaptam melhor às novas exigências organizacionais (LIMA, 2007). Assim, alianças estratégicas entre empresas em redes do tipo *joint ventures*, *clusters*, cooperativas de serviços ou,

ainda, consórcios e parcerias de fornecedores e funcionários se incluem nesses modelos de organização, os quais conduzem a ganhos para empregadores e empregados por meio do achatamento de hierarquias, do trabalho em equipe, do *empowerment* dos trabalhadores e do aumento da capacidade de inovação das organizações (CASTELLS, 1999).

Assim, essa nova realidade organizacional é considerada inevitável, principalmente devido à necessidade de penetração em novos mercados; à viabilização de tecnologias, pesquisa e desenvolvimento; à inovação e à dinamização de lançamentos; ao aumento da competitividade, inclusive por meio da integração de tecnologias e mercados; à construção de competências mundiais; ao estabelecimento de padrões globais; à ruptura de barreiras em mercados emergentes e blocos econômicos; à redução de custos e à obtenção de novas oportunidades de negócios (LIMA, 2007).

Porém, para Druck (2007), esses novos modelos de organização atingem a força de trabalho de forma impiedosa, transformando os trabalhadores tradicionais em obsoletos e descartáveis, que devem ser substituídos por trabalhadores flexíveis capazes de atuar com as novas tecnologias de informação e comunicação, que sejam polivalentes na mão de obra e nas formações técnicas, adaptáveis às mudanças na legislação referentes à duração e à jornada de trabalho e que estejam disponíveis para se deslocar em necessidade do exercício das suas funções. Essas práticas “flexíveis” podem levá-los a diferentes níveis de precarização do trabalho e da qualidade de vida desses profissionais.

Nesse contexto, Antunes (2006) afirma que o capitalismo contemporâneo promove a fragmentação, a segmentação dos trabalhadores, a heterogeneidade, a individualização, a fragilização dos coletivos, a informalização do trabalho, a fragilização e a crise dos sindicatos, e, ainda mais importante, a idéia de perda de direitos e a degradação das condições de saúde e de trabalho.

As relações de trabalho entre empregado e empregador também assumem novas características, rompendo com o contrato tradicional de trabalho (CAPPELLI, 1999; SENNETT, 1999). Contratos por tempo indeterminado, jornada de trabalho definida, empregos de longa permanência e benefícios assegurados decorrentes do vínculo empregatício foram substituídos por relações que compartilham riscos, flexibilização das relações contratuais entre empregados e empregadores, corresponsabilidade pela manutenção dos empregos e pelo desenvolvimento profissional das pessoas (CASTEL, 2005).

Nesse sentido, os modelos de organização vigentes, juntamente com os novos processos de gestão, tanto da produção quanto do ser humano, implicaram em mudanças nos aspectos práticos e objetivos do trabalho, refletindo na interação dos fatores econômicos e políticos da relação capital/trabalho para o ser humano, o qual é o elemento essencial da cadeia produtiva (ANTUNES, 2000).

Guiado pela lógica capitalista, o trabalhador busca a expansão do seu capital individual por meio de seus salários, satisfazendo às suas ambições e realizações pessoais (BRAVERMAN, 1987). Porém, a intensidade e dedicação ao trabalho trazem desafios oriundos da adaptação a essa realidade, o que passa a interferir nas demais necessidades que permeiam a vida do trabalhador.

2.2 Relação homem-trabalho nas organizações contemporâneas

A relação homem-trabalho nas organizações traz impactos diretos aos profissionais, que precisam lidar com renúncias, perdas e adaptações em suas vidas (VANDERLEY; XIMENES, 2008). O ambiente de negócios requer um novo perfil de profissional, com conhecimentos e aptidões diferenciadas, e um grande investimento pessoal, voltados para o desenvolvimento profissional (SILVA; ROSSETTO, 2010).

Assim, novas habilidades e atitudes profissionais devem ser identificadas e desenvolvidas para o alcance de uma administração eficaz, porém, essa adequação tanto pode oferecer condições para o crescimento pessoal como se constituir em uma nova fonte de opressão, exploração ou exclusão do profissional (SENETT, 2006).

Neste contexto, algumas funções foram fortemente influenciadas, tais como a dos gerentes, executivos e ou chefe-líderes, que tiveram suas competências ampliadas, tornadas mais complexas ao longo do tempo (STEWART; FONDAS, 1992), suprimindo as necessidades e as exigências organizacionais. Por sua vez, houve uma mudança nas relações destes profissionais fora do trabalho, uma vez que a competição por um espaço no mercado demanda a necessidade de grande investimento pessoal (energia e tempo) para o desenvolvimento profissional (SILVA; ROSSETTO, 2010).

Devido à capacidade de proporcionar autorrealização, manutenção das relações interpessoais e da própria sobrevivência, o trabalho é, cada vez mais, uma das principais fontes de satisfação humana (GOTO; SOUZA; LIMA JÚNIOR, 2009). Assim, a vida dos profissionais executivos se estrutura exclusivamente em torno de sua profissão (SIQUEIRA, 2006), impulsionando, em muitos casos, a exclusão de outras dimensões, porém, fundamentalmente importantes, como o lazer e o convívio social.

Mediante a vinculação afetiva entre a empresa e o executivo, aliada a mecanismos muito mais eficientes de controle, esses profissionais são estimulados a incorporarem, como seu próprio projeto de vida, os objetivos organizacionais (ENRIQUEZ, 2000; FREITAS, 2000). Somam-se a isto as fortes exigências atribuídas aos executivos, relacionadas à maior produtividade, demandando horas excessivas de trabalho, ausentando-os do convívio social e da sua presença no lar (FREITAS, 2000).

Em cargos executivos, esse conflito surge no momento em que as necessidades exigidas na profissão entram em choque com as requeridas pela família, ou vice-versa (QUENTAL; WETZEL, 2002). Esse conflito entre trabalho e família existe quando o tempo dedicado às necessidades de um papel dificulta a satisfação das necessidades do outro, quando as exigências da participação em um papel restringem a participação no outro e quando os comportamentos são incompatíveis entre os papéis, acarretando insatisfação em um deles (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Este quadro tem sido potencializado com o advento da tecnologia, pelo uso de e-mails, telefones celulares e laptops, que conectam o executivo ao trabalho, independente da hora e de onde ele possa estar. Mesmo fora do trabalho, esses meios de conexão são utilizados, o que dificulta a disponibilidade para a família. É o paradoxo do estar presente estando ausente. Além disso, mesmo estando em casa, esses profissionais sofrem da “ausência psicológica”, apontada por Evans e Bartolomé (1980) como o sentimento de estar presente, porém, não disponível psicologicamente.

Para Gitahy e Fischer (1996), os executivos, em função da nova configuração do trabalho e da preocupação em acompanhar o ritmo das mudanças ambientais que repercutem no contexto do mercado organizacional, 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’” (GITAHY; FISCHER, 1996, p. 3).

Este processo de construção do profissional ideal produz efeitos sobre a vida dos trabalhadores, conforme descrito por Masi (2001). Para Masi (2001, p. 31), “por mais que o trabalho enobreça o homem, tornando-o livre, envaidecido e seguro, ainda assim não se pode dizer que a maioria dos profissionais tenha, enquanto trabalha, plena realização”. Para Silva e Sachuk (2011), a relação homem trabalho produz uma espécie de alienação em que as pessoas não “param

para pensar” no que realizam. Este processo, a longo prazo, poderá gerar conflitos ou, mesmo, desapontamentos, por parte do trabalhador executivo, pois a colocação dos objetivos profissionais em primeiro plano e priorização do trabalho de forma tão intensa põe em risco outras dimensões de sua vida. Esta particularidade reforça a tese da “centralidade no trabalho”, discutida por Offe (1989).

A pesquisa realizada por Scanfone, Carvalho e Tanure (2007) ilustra como os executivos de grandes empresas brasileiras distribuam o seu tempo de trabalho e de não trabalho e o impacto disso em suas vidas. O resultado deste trabalho revelou que os executivos têm a consciência de que a vida profissional consome a maior parte de seu tempo e quase 80% deles estão insatisfeitos com a distribuição de tempo e de energia entre o período dedicado ao trabalho e às dimensões do não trabalho.

Na maioria das vezes, as horas extras dedicadas à empresa são produzidas pela falta de objetividade nos processos de trabalho, podendo ser observada nas reuniões intermináveis ou nas rotinas repletas de burocracia inútil, que apontam para a necessidade de estabelecer prioridades e replanejar o tempo (MASI, 2000).

Neste contexto, a convivência com a família e a dificuldade de uma alimentação balanceada, de ter o mínimo de horas de sono necessárias, da prática de atividades físicas regulares ou de exames médicos periódicos são comprometidos e restritos à limitação do pouco tempo do não trabalho dos executivos (STEPANSKY; FRANÇA, 2008).

Em outra pesquisa realizada por Stepansky e França (2008), da qual participaram 300 líderes de grandes organizações brasileiras, apontou-se que eles trabalhavam, em média, mais de 50 horas por semana. Observa-se, assim, que o excesso de trabalho, o aumento de responsabilidade e as novas habilidades requeridas dos trabalhadores provocaram o surgimento de uma relação com o

trabalho que pode provocar prejuízo à saúde dos executivos (RABIA; CHRISTOPOULOS, 2008). Além disso, os trabalhadores, em especial os executivos, vivem em estado de permanente tensão e têm dificuldade para relaxar, para equilibrar tempos de trabalho e de lazer, mesmo quando isso é possível (COUTO, 1987). Para alcançar o alto escalão, eles precisam percorrer um árduo caminho, com compromissos, tensões e estresse, quase que diariamente. Esse estresse, que pode ser excessivo e crônico, pode gerar problemas de saúde que acabam por prejudicar a carreira desse profissional (LIPP, 1996).

O elevado índice de estresse gerado pelo trabalho executivo, para Zille et al. (2001), deve-se às suas características intrínsecas, tais como maior dedicação às atividades cotidianas ou às tarefas, mobilidade geográfica e flexibilidade de horários em cumprimento de metas estabelecidas pelas organizações.

Tudo isso se relaciona com fatores objetivos, como o excesso de tarefas, maiores exigências de qualificação, redução do quadro de funcionários, preocupação em permanecer na organização com a deteriorização das relações em todos os níveis, além de fatores estruturais, como as relações de poder vivenciadas e as contradições próprias das funções relativas ao trabalho executivo (SCANFONE; CARVALHO; TANURE, 2011).

Além de vivenciar novas demandas e exigências, os executivos precisam também estar dispostos a se deslocar geograficamente, tanto para outras regiões como para outros países. A exigência de mobilidade para esses profissionais passou a ser uma constante na rotina de suas vidas. Segundo Glanz, Williams e Hoeksema (2001), muitas pessoas vivem e trabalham fora do local que consideram como sendo sua “casa”. As variadas experiências vividas pelos executivos fora de seu lar são agregadas a um conjunto complexo de competências e disposições que os colocam com outros indivíduos, diferentes de

si, permitindo-lhes vivenciarem a alteridade no exercício profissional na tentativa de se ajustarem a um ambiente cultural diferente daquele de origem (FREITAS, 1998). Essas experiências também podem ser estressantes e nem todos os executivos que as vivenciam são bem sucedidos nelas (SELMER, 1998), podendo refletir em vários aspectos de suas vidas.

Outro aspecto coadjuvante aos cargos executivos é a síndrome da solidão, decorrente do aumento substancial das responsabilidades, obrigando-os a dedicarem boa parte de seu tempo em trabalhos que envolvem a obtenção de resultados, inclusive com o uso das habilidades humanas (TOMEI; FORTUNATO, 2008). Segundo essas autoras, essas habilidades impõem aos executivos uma mudança de estilo, uma postura de chefe-líder pela qual a gestão de suas próprias emoções e emoções dos outros é fundamental para a obtenção de resultados. Isso requer um alto grau de esforço emocional e de isolamento para reflexão. Para tanto, é importante que o líder saiba lidar com o isolamento social, com o sentimento de insegurança e o medo de assumir responsabilidades.

Após vivenciarem e sentirem na própria pele a solidão, os executivos André Kaufmann e Antônio Clóvis Alves resolveram criar, em 2001, o *Renaissance Executive Forum* (TOMEI; FORTUNATO, 2008). Segundo essas autoras, a criação desse evento foi motivada pela experiência daqueles executivos que sentiram na própria pele essa sensação, pouco agradável, quando exerciam seus papéis. Em entrevista à Revista Vida Executiva, de maio de 2007, Kaufmann declarou: “Sabemos que muitos presidentes, donos de empresas e altos executivos com poder de decisão sentem muita solidão, mas poucos admitem isso. Apenas os que têm maturidade” (TOMEI; FORTUNATO, 2008, p. 19). Na contemporaneidade, é a comunidade que dilui o sentimento de solidão e dá às pessoas a sensação de pertencerem a um grupo, porém, os vínculos estão cada vez mais enfraquecidos. O isolamento social, ou solidão de comando, pode causar efeitos físicos na saúde do indivíduo, os quais tendem a ser crônicos e

progressivos. Além disso, a perda da integração social pode ser insuportável quando o executivo não consegue superar as barreiras criadas à comunicação (EVANS; BARTOLOMÉ, 1980; QUICK et al., 2003).

Acrescenta-se que as condições e as implicações do trabalho contemporâneo podem trazer também consequências negativas para a saúde, para a qualidade de vida das pessoas e para as relações sociais e familiares (LEVI, 2008).

Todavia, a possibilidade de sucesso e de realização que as empresas contemporâneas oferecem sugere a esses profissionais a submissão e a incorporação do discurso organizacional (PABS; SIQUEIRA, 2008). Siqueira (2006, p. 109) afirma que o discurso que prega o superexecutivo de sucesso nas organizações busca o alcance do “paraíso perdido, a concretização do desejo de fama e reconhecimento, um espaço para viver seus sonhos e projetos”, para aqueles que ofereçam, em contrapartida, o seu comprometimento com os objetivos organizacionais.

O envolvimento do executivo com a organização faz com que este profissional se identifique com os seus valores e aceite o imaginário organizacional como seu. 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). Porém, em longo prazo, os efeitos podem ser prejudiciais aos executivos, acarretando em um grande número de riscos médicos e psicológicos (QUICK et al., 2003).

Para Dejours (1992, 1996) e Dejours, Abdoucheli e Jayet (2010), a busca pelo equilíbrio psíquico e pela manutenção da normalidade necessária à preservação da relação homem-trabalho tem estimulado os trabalhadores a construir estratégias defensivas, incluindo o desenvolvimento de comportamentos normopáticos que serão discutidos a seguir.

2.3 Comportamentos normopáticos

O conceito de normopatía foi desenvolvido pela psicopatologista Joyce McDougall, no ano de 1978, tendo sido mencionado, pela primeira vez, em seu trabalho “Em defesa de uma certa anormalidade”. A palavra normopata, na acepção que sua criadora lhe deu, foi inventada para tentar retratar certo tipo de paciente aparentemente bem adaptado, “normal”, isto é, sem um conflito psíquico ruidoso, seja neurótico¹, seja psicótico².

Esta configuração psíquica se trata de normopatía e não de normalidade, porque é uma normalidade falsa ou apenas aparente; melhor dizendo, é uma normalidade estereotipada ou uma hipernormalidade reativa, decorrente de um processo de defesa sobre adaptação defensiva (FERRAZ, 2002, p. 21-22).

A normopatía evidencia a questão da norma, estabelecida a partir de algo que serve como base ou medida para a realização ou a avaliação de alguma coisa. Os normopatas são a encarnação dessas normas. Eles vivem à moda dos robôs; as coisas são como elas são; as regras foram feitas para serem seguidas,

¹ Nesta pesquisa, o termo neurose tem o significado de designação geral dada a qualquer doença nervosa, em especial àquelas em que não se encontra qualquer lesão orgânica, e que se caracterizam por dificuldades de ajustamento social, embora mantidas as capacidades de inteligência; neuropatia (NEUROSE, 2008).

² Nesta pesquisa, o termo neurose está relacionado à categoria profissional. A categoria *neurose profissional* é definida, por Aubert (1993), como “uma afecção psicógena persistente, na qual os sintomas são a expressão simbólica de um conflito psíquico, cujo desenvolvimento encontra-se vinculado a uma determinada situação organizacional ou profissional”. A neurose profissional apresenta três formas clínicas; a escolhida para compreender o tema deste trabalho é a neurose de excelência: desenvolvida a partir de certas situações organizacionais que conduzem a processos de estafa, pessoas que investem intensamente seus esforços e ideais em determinada atividade (BRASIL, 2001).

jamais questionadas. Geralmente, suas queixas são exteriores, dirigidas aos outros que não se enquadram no seu modo de vida (FERRAZ, 2002).

Este autor ainda relata que a normopatía caracteriza-se pelo

empobrecimento ou, até mesmo, a supressão da vida fantasmática, seja pela via do sonho, seja pela via do fantasiar. Do mesmo modo, o mundo interno encontra-se desinvestido; o sujeito pouco ou nada se refere a ele, demonstra baixa capacidade de introspecção e seu discurso refere-se quase que exclusivamente a objetos concretos do mundo exterior. [...] o que ocorre na normopatía é, na verdade, uma cisão entre a realidade interna e a realidade externa, a primeira sendo praticamente suprimida e a segunda sobre-investida de modo compensatório (FERRAZ, 2002, p. 12).

Os normopatas costumam, segundo McDougall (1992), ser notavelmente integrados e adaptados à sociedade, agindo com desembaraço e serenidade, sem serem perturbados pela culpa nem pela compaixão. E agindo dessa maneira, parecem não perceber as reações e o sofrimento dos outros, como se não compreendessem por que os demais não conseguem se adaptar a uma sociedade cujas regras, no entanto, lhes parecem derivar do bom senso, da evidência e da lógica natural.

Sendo bem sucedidos na sociedade e no trabalho, os normopatas se ajustam bem ao conformismo, como um uniforme e, portanto, carecem de originalidade, de “personalidade”, ou seja, de traços psíquicos e emocionais que formam a totalidade de uma pessoa, distinguindo-a das demais (MCDUGALL, 1992).

O conceito de normopatía tem sido empregado por Dejours (1999) para explicar os aspectos psicopatológicos inerentes à relação homem-trabalho. Este autor argumenta que, com a nova configuração do trabalho, os profissionais engajam-se na busca por um perfil ideal, com características e habilidades que

acompanhem o ritmo das mudanças que repercutem no mercado de trabalho. Essas habilidades impõem aos trabalhadores uma mudança de estilo, pelo qual a gestão de suas vidas precisa ser repensada, em função das exigências, cobranças e responsabilidades oriundas do trabalho. Dejours (1999) explica que o desenvolvimento da normopatía decorre da formação de processos defensivos contra o risco de desorganizações psíquicas severas, tais como estresse, solidão e depressão, entre outras patologias decorrentes das exigências do trabalho contemporâneo.

Há casos em que a estratégia defensiva torna-se ela mesma tão preciosa para os trabalhadores que ao se esforçarem para enfrentar as pressões psicológicas do trabalho acabam por transformar esta estratégia em um objetivo em si mesma (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2010, p. 130).

A “normalidade” passa a ser o meio pelo qual os trabalhadores conseguem resistir às pressões psíquicas do trabalho e conjurar a descompensação³ (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2010).

Assim, concentração e isolamento para atingir os resultados esperados pelas organizações (TOMEI; FORTUNATO, 2008), atuar em diferentes localidades e permanecer meses fora de casa, ausentando-se de relacionamentos, começam a ser prazerosos quando esse executivo passa a considerar essas práticas normais. Esses profissionais negam o sofrimento e naturalizam as imposições derivadas do seu trabalho (DEJOURS, 1999) que, em troca, oferece a possibilidade de sucesso e de realização pessoal (PABS; SIQUEIRA, 2008).

³ Este trabalho considera que a descompensação no trabalho refere-se a falhas repetidas na adaptação a circunstâncias estressantes. Frente a situações ou circunstâncias mais estressantes ou de demanda mais elevada, os indivíduos saem, desaparecem ou manifestam exacerbações dos sinais e sintomas de seu transtorno mental ou comportamental. Em outras palavras, descompensam e têm dificuldade de manter as atividades da vida diária, o exercício de funções sociais e a capacidade de completar ou levar a cabo tarefas (BRASIL, 2001).

Percebe-se que esses profissionais são contaminados por uma lógica cruel de funcionamento organizacional, o que pode levar ao desenvolvimento de comportamentos de normopatía (DEJOURS, 1999).

O profissional normopático passa a pensar, sentir e agir de modo completamente alinhado com o objetivo do seu trabalho, absorvendo, muitas vezes, valores desumanos que são praticados pelas organizações, transformando-se, assim, em sujeitos que reproduzem e produzem o discurso e os desejos organizacionais, não percebendo sua própria desumanização. Isso inclui processos perversos, do ponto de vista do indivíduo-trabalhador, conforme estudos de Calgaro e Siqueira (2008), Ferreira (2009), Ferreira et al. (2006), Mendes (2007) e Siqueira (2006), tais como práticas de assédio moral, a pressão exacerbada por resultados, o fetiche pelos números, a ausência de vida social, entre outras, evidenciando uma ótica que se assenta inequivocamente sobre a desumanização.

Para Saraiva et al. (2010), a normopatía é um modo de se afastar do sofrimento ético, suportar as injustiças provocadas pelo trabalho e de se “humanizar”. O profissional não suporta este sofrimento em função da intensidade com a qual a lógica perversa de gestão invade seu psiquismo. O poder de sedução do imaginário organizacional e as promessas do modo flexível de produção, refletidos no gerencialismo, mobilizam o narcisismo e, em nome dele, o sujeito é capturado na rede das perversões organizacionais e, aos poucos, vai assumindo comportamentos de normopatía. Desse modo, transforma-se no “colaborador” ideal, aquele que é capaz de não ser afetado pelas atrocidades e pelas devastadoras implicações sociais praticadas pelo seu.

Para ter um trabalhador mais absorvido e integrado, que se submeta à dinâmica organizacional, as organizações procuram conhecer e realizar os anseios, aspirações, desejos, sonhos e ambições dos seus profissionais (SERVA; FERREIRA, 2006). Independente da forma ou do significado da atividade

desenvolvida, o executivo tem a necessidade de fazer parte do mundo do trabalho e, assim, ostentar a profissão no cartão de visitas (MASI, 2001). Em suas pesquisas, Summers e Nowicki (2002) demonstram que o sucesso no trabalho refletido no desequilíbrio de vida pessoal e profissional tem um preço. Algumas vezes, torna-se possível esse equilíbrio, mas, na maioria das vezes, os profissionais devem fazer uma escolha entre eles.

Os profissionais viciados no trabalho (*workaholics*) são recompensados pelas organizações. Executivos que dedicam longas horas ao trabalho são percebidos como dedicados, comprometidos, são mais capazes de competir com seus pares na busca de reconhecimento, recompensas e oportunidades de desenvolvimento profissional. Burke (2001) desenvolveu um estudo para analisar o fenômeno dos viciados em trabalho que, sob o ponto de vista organizacional, é visto como positivo. E, para agravar ainda mais este quadro, a tecnologia utilizada pelas organizações (máquinas, teleconferências, e-mail, computadores portáteis), os processos de reestruturação e redução de níveis hierárquicos e as situações de crise geram mais trabalho para os profissionais.

Siqueira e Mendes (2009) destacam, com base nos estudos da sociologia clínica e da psicossociologia, desenvolvidos por Enriquez (1991) e Gaulejac (2007), que as organizações idealizam um discurso da excelência, sem analisar seus efeitos para o profissional. Para os autores, sendo as organizações espaços para construções sociais, a precarização do trabalho faz com que ele perca o sentido. Essa precarização dessubjetiva o trabalhador, transforma-o em “robô”, estimula uma automação que o torna artificial. De outra perspectiva, 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). Segundo Siqueira (2006, p. 185), os

indivíduos “deixam-se dominar na esperança que seus desejos pessoais possam ser atendidos”.

Os profissionais executivos, obstinados pelo status profissional, acompanhado pela ambição por uma carreira bem sucedida, se submetem às práticas absurdas 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 fantasiásticos, sempre alinhados com os anseios profissionais

Assim, a lógica que guia o trabalho executivo contemporâneo é capaz de destruir o ser humano, criar modos patológicos de comportamento e construir subjetividades guiadas por condutas de normopatia. Profissionais que não se afetam consigo, com os outros e com o mundo, são capazes das maiores atrocidades, uma vez que o sofrimento é banalizado e a ética humana, comprometida (SARAIVA et al., 2010). Constrói-se, nesse sentido, uma espécie de ética flexível (SENNETT, 1999), pela qual tudo é possível, desde que se justifique pelo alcance dos objetivos organizacionais. Contaminados pela essência capitalista, o executivo contemporâneo excede de dedicação e comprometimento pelo trabalho, ausenta-se de vida pessoal e transforma-se em um normopata. Transformados pelas organizações, esses profissionais assumem comportamentos e atitudes muito distantes do que se compreende como normal ou, até mesmo, aceitável (ANTUNES, 2007).

Nesse sentido, para a abordagem deste trabalho, buscou-se compreender as transformações que ocorreram no mundo do trabalho, contextualizando-as com o mercado e também com a economia. Assim, possibilitou-se uma melhor compreensão das relações homem-trabalho nas organizações contemporâneas e

suas influências e consequências na vida do profissional executivo, entre elas, a normopatía.

Na próxima seção apresenta-se a metodologia adotada para responder ao problema de pesquisa deste trabalho. Primeiramente, será apresentada a síntese do material de estudo, o filme “Amor Sem Escalas” e, sequencialmente, os elementos que caracterizaram o processo de pesquisa, ou seja, o delineamento do estudo, a técnica de coleta e o protocolo de análise do filme.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

3.1 Síntese do filme “*Amor sem Escalas*”

Baseado no livro de Walter Kim, o filme “Amor sem Escalas” (Up in the air), lançado em 2009, foi dirigido por Jason Reitman. Esse diretor costuma retratar em seus filmes assuntos que remetem os telespectadores a refletir sobre questões inquietantes e complexas do mundo contemporâneo, observadas tanto no filme em questão como em outros, tais como “Obrigado por Fumar” (2005) e “Juno” (2007), sendo aqui considerados interpretação da realidade.

O filme estudado, “Amor Sem Escalas”, começou a ser produzido em 2002, ano em que emergiu uma crise econômica mundial. Tal fato mudou completamente a abordagem do filme, por retratar a realidade presente de forma singular e contrária, comparado ao que seria exibido com a economia fortalecida. Além disso, os produtores optaram por utilizar como personagens secundários do filme, pessoas que vivenciaram os efeitos da crise econômica no ambiente de trabalho, o que tornou ainda mais real as cenas desses participantes. Nele são apresentados aspectos do mundo contemporâneo do trabalho, especialmente como ele interfere nas relações humanas. A personagem principal é Ryan Bingham, interpretado pelo ator George Clooney, um conselheiro de transições de carreira. Trata-se de um executivo contratado por empresas que precisam demitir funcionários, sem que isso seja diretamente executado por elas. Ao chegar sem ser anunciado, Ryan senta-se em uma sala reservada, chamando as pessoas que serão dispensadas. Como estratégia de trabalho, tenta reverter a situação, de forma a mostrar ao funcionário demitido que essa é uma oportunidade que se inicia, apesar das reações contrárias, que vão do desdém ao desespero.

O executivo sempre se contentou com um estilo de vida desapegado, que permeia estar sempre entre aeroportos, hotéis e carros alugados. Prestes a atingir 10 milhões de milhas voadas e membro de elite de todos os programas de fidelidade existentes em empresas aéreas, tudo do que ele precisa está em uma mala de mão.

No decorrer do filme, pode-se observar que Ryan está plenamente satisfeito com sua profissão e, apesar de realizar um trabalho de grande carga negativa, demitir pessoas, sua consciência aparenta tranquilidade. O personagem também ministra palestras motivacionais, usando como analogia uma mochila. Ele defende que, para se ser bem sucedido, a mochila deve estar vazia, ou seja, sem moradia fixa, sem amigos, sem família, pois, afinal, tudo isso prende as pessoas em compromissos e obrigações. Com esse discurso da mochila vazia, Ryan deixa transparecer sua filosofia de vida.

Porém, essa filosofia começa a ser abalada quando aparece uma jovem recém-formada, chamada Natalie Keener (interpretada pela atriz Anna Kendrick), que propõe para o chefe de Ryan uma mudança drástica na metodologia de demissão, passando a ser realizada por meio de videoconferências. A implantação desse sistema evita o contato pessoal com o demitido e, principalmente, reduz os custos operacionais das viagens feitas pelos executivos, mantendo-os trabalhando na sede da empresa, e não mais em viagens.

A partir de então, toda a vida de Ryan, que gira em torno de seu trabalho, é ameaçada. Paralelamente, surgem questões pessoais que foram ignoradas ao longo de sua trajetória profissional. As contradições, então, se completam quando ele se apaixona por Alex Goran (personagem vivida pela Vera Farmiga) e, assim, passam a existir lacunas em sua filosofia de vida.

3.2 Delineamentos do estudo

Para alcançar os objetivos definidos para esta pesquisa, optou-se pela abordagem qualitativa, por possibilitar a análise dos aspectos subjetivos, relacionados, no presente trabalho, com as experiências vivenciadas pelo executivo contemporâneo e as relações ali presentes. Visto que o estudo é voltado para as relações sociais, a pesquisa qualitativa é de extrema relevância (FLICK, 2004), devido à possibilidade que os pesquisadores têm de “estudar as coisas em seus cenários originais, tentando entender, ou interpretar, os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem” (DENZIN; LINCOLN, 2006, p. 17).

Neste estudo, utilizou-se como instrumento de análise o filme “Amor sem Escalas”, por possibilitar ao pesquisador a compreensão, num curto espaço de tempo, das experiências vivenciadas por um executivo contemporâneo em pleno exercício de sua função. Além disso, nas produções cinematográficas, observa-se estreita relação com a sociedade, expressando, por meio de filmes, crenças, valores, comportamentos e culturas dominantes das pessoas (TURNER, 1997). Por sua vez, Flick (2004, p. 166) destaca, sobre as produções cinematográficas, que “as imagens influenciam as realidades cotidianas”.

Chizzotti (2008) explica que a escolha de filmes como instrumento de análise se deve ao fato de que os pesquisadores, ao optarem pela abordagem qualitativa, decidem pela descoberta de novas vias investigativas, sem, contudo, furtarem-se ao rigor e à objetividade, mas reconhecendo que a experiência humana não pode ser confinada aos métodos já instituídos de análise e descrição. As produções cinematográficas permitem, por meio de histórias, que a realidade e os fenômenos sejam reproduzidos. Para Stam (1999), o filme deve ser considerado algo que participa da construção da sociedade.

Uma das vantagens deste instrumento de análise é permitir que os registros sejam revistos e rediscutidos incontáveis vezes, possibilitando a reavaliação e a inclusão de diferentes aspectos do fato estudado. Leite e Leite (2007, p. 78) consideram que

a operacionalização do uso de filmes pode revestir-se de validade e utilidade para o pesquisador, em função da agilidade e por permitir a revisão das percepções e descrições, com o ato de voltar às cenas, tantas vezes quantas sejam necessárias, para a minimização das inferências e a maximização do trato dos dados direta ou indiretamente observáveis.

As reflexões dos autores supracitados serviram de estímulo para a aplicação da análise fílmica como recurso metodológico para apreensão e interpretação das experiências vivenciadas pela personagem principal do filme “Amor sem Escalas”, incluindo o desenvolvimento de comportamentos normopáticos.

3.3 Técnica de coleta de dados

A coleta de dados desta pesquisa foi realizada mediante o estudo observacional, com observação indireta e não participante, caracterizada como uma observação secundária, em que se faz uso de fotografias, vídeos ou filmes. Segundo Flick (2004, p. 147), o uso de fotografias, filmes ou vídeos como instrumento de análise constitui uma “observação de segunda mão”, sendo considerada a participação do pesquisador como expectador.

Ressalte-se que existe uma diferença significativa entre o ato de observar rotineiramente a realidade e a interação com o mundo, com o de examinar com “olhos clínicos”, ou seja, observar apurada e sistematicamente para coletar dados (MERRIAM, 1998). A observação com “olhos clínicos” é “a

base de toda investigação no campo das ciências sociais, podendo ser utilizada em trabalho científico de qualquer nível, desde os mais simples estágios até os mais avançados” (RICHARDSON, 1989, p. 259). Para que a observação se caracterize como uma investigação científica, Cooper e Schindler (2003) explicam alguns critérios que devem ser obedecidos: ser conduzida especificamente para responder a uma questão de pesquisa; ser sistematicamente planejada, executada e registrada; utilizar controles apropriados e fornecer informações válidas e confiáveis sobre o objeto de estudo.

Para Rosenfeld, Giacalone e Riordan (2002), em estudos observacionais, deve-se assistir, muitas e variadas vezes, o material estudado, com o propósito de identificar padrões, e, então, sumarizar os padrões encontrados em uma narrativa. Os dados narrativos definidos por Hair Júnior et al. (2007, p. 153) são “como dados que aparecem na forma de descrições de comportamento por escrito ou em registros de áudio e vídeo”. Quanto ao pesquisador, nesta pesquisa, ele é caracterizado como observador completo, que substitui a observação real pela observação em vídeo, não exercendo nenhuma influência no fato ou nos sujeitos observados (FLICK, 2004).

O estudo observacional pode ser classificado como direto ou indireto. Nesta pesquisa, cuja base empírica é um filme, tendo em vista que o observador não estará fisicamente presente, o estudo observacional é indireto. Não obstante de ser menos flexível do que a direta, a observação indireta é muito menos tendenciosa e pode ser muito mais acurada (COOPER; SCHINDLER, 2003). Esses autores consideram como vantagem da observação indireta a possibilidade de o registro permanente poder ser reavaliado, incluindo vários aspectos diferentes do fato não antes observado. Nesse sentido, ao utilizar um filme como base empírica, essa reavaliação pode ser feita com mais acuidade, uma vez que os registros podem ser revistos e discutidos incontáveis vezes (FLICK, 2004).

3.4 Protocolo de análise do filme

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

No estudo em questão, que utiliza um filme como instrumento de análise, parte-se do princípio de que consiste em uma análise de representações, já que o filme é feito mediante elementos do mundo real, como as relações humanas ali expostas, por exemplo, mas com caráter fictício, a partir da visão dos autores, diretores e atores do filme. As representações são definidas, por Moscovici (2000), como sendo toda a prática mental e social do pensamento primitivo, senso comum e ciência.

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

a) os filmes são considerados como um todo, anotando-se as impressões, as questões e os padrões de significados que forem eminentes; 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 o protocolo de análise, optou-se pela escolha das cenas do filme “Amor sem Escalas” (2009) que serviram de referência para a produção de respostas às questões de pesquisa que nortearam o desenvolvimento desta dissertação. Para tanto, foram recortadas 14 cenas que retratavam as

características do trabalho executivo contemporâneo, vivenciadas pela personagem central do filme - primeiro objetivo específico desta pesquisa.

Após o recorte, as cenas foram transcritas transformando-se em dados narrativos. Por meio de microanálises, as cenas foram enquadradas em sete categorias de análise, tendo cada categoria sido associada às bases teóricas desta pesquisa, que discutem as características do trabalho executivo contemporâneo.

Para responder ao segundo objetivo específico desta pesquisa, as sete categorias de análise previamente elaboradas foram associadas às bases teóricas de comportamentos normopáticos, e uma interpretação final foi redigida.

Assim, na presente pesquisa, o processo de análise dos dados passou pelas seguintes etapas:

- a) coleta de dados: por meio do estudo observacional, quatorze cenas do filme foram recortadas e transcritas;
- b) pré-análise: nesta etapa, as quatorze cenas transcritas foram enquadradas nas sete categorias de análise, de acordo com os objetivos propostos nesta pesquisa;
- c) análise: cada categoria de análise contendo cenas do filme utilizado como instrumento de análise foi associada às bases teóricas para atender aos objetivos desta pesquisa.

Posteriormente, as sete categorias de análise foram transformadas em tópicos, organizados da seguinte forma: no tópico 4, discutiram-se as características do trabalho executivo contemporâneo sob a ótica do filme “Amor sem Escalas”, relacionadas às categorias de análise. No tópico 5, para atender ao segundo objetivo desta pesquisa, foi feita uma discussão sobre os

comportamentos normopáticos desenvolvidos pela personagem central do filme, relacionados ao trabalho.

4 TRABALHO EXECUTIVO SOB A ÓTICA DO FILME “Amor sem escalas”

Neste tópico os dados extraídos do filme “Amor sem Escalas” foram apresentados e analisados, a fim de responder às questões que norteiam esta pesquisa. Para tanto, esta sessão foi dividida nos seguintes subtópicos: características do trabalho executivo contemporâneo, repercussões do trabalho executivo e suas interações relacionadas a comportamentos normopáticos desenvolvidos pela personagem central do filme, relacionados ao trabalho.

4.1 Características do trabalho executivo contemporâneo

O trabalho executivo contemporâneo tem sido caracterizado por sobrecarga de trabalho, ausência de vida pessoal e dedicação integral à profissão. Essas temáticas foram identificadas em 14 cenas do filme “Amor sem Escalas”. Posteriormente, as características do trabalho executivo extraídas das cenas foram enquadradas em categorias de análises, que foram organizadas conforme Quadro 1.

Quadro 1 Categorias de análise extraídas do filme

1. Identidade e trabalho
Perda de identidade
Conformismo
Flexibilidade
2. Nomadismo
Solidão
Desapego
Independência
Mobilidade
Flexibilidade
3. Ausência de laços pessoais
Independência
Solidão
Dinamismo
Mobilidade
4. <i>Workaholic</i> (viciado em trabalho)
Proatividade
Dinamismo
Desapego
5. Administração do tempo
Dinamismo
Metodismo
Disciplina
6. Status profissional e pessoal
Vaidade
Brilhantismo
Superioridade
7. Ética Flexível
Comportamento político
Comportamento volúvel
Maquiavelismo (disposto a qualquer coisa para atingir o objetivo)
Flexibilidade

No Quadro 2, mostram-se as quatorze cenas do filme “Amor sem Escalas”, que retratam as características do trabalho executivo contemporâneo associadas às categorias de análise.

Quadro 2 Categorias de análise relacionadas às cenas do filme

Categorias de análise	Cenas do filme
Identidade e trabalho	<p>Cena 1 – 00:03:05”- 00:04:06” O início do filme registra os depoimentos de funcionários demitidos que demonstram toda sua indignação ao receberem esta notícia por meio de um estranho. Após ouvir os desabafos marcados pela indignação que causa o seu trabalho, Ryan se questiona: - “Quem sou eu”?</p> <p>Cena 2 – 00:04:15” – 00:04:23” Na tentativa de explicar o seu trabalho, Ryan diz que é emprestado para covardes que não têm coragem para demitir seus próprios funcionários.</p> <p>Cena 5 – 00:08:00” – 00:09:30” Além de executivo, Ryan ministra palestras motivacionais para funcionários de diversas empresas, tendo como slogan: “Quanto suas vidas pesam?”. Ryan inicia suas palestras fazendo uma analogia da vida com uma mochila. Pede a todos que imaginem que estão carregando uma mochila nas costas, que sintam as alças em seus ombros e que comecem a colocar suas “coisas dentro dela: seus objetos pessoais, fotos, pertences da casa, eletrodomésticos, móveis, carro, casa... tudo dentro da mochila... e pede para que tentem andar. Ao mesmo tempo em que afirma, ele pergunta: “Difícil, não é? É assim que fazemos. Carregamos tanto peso que não conseguimos nos mover e garante - a vida é movimento”. Após esta afirmação, Ryan solicita que comecem a tirar tudo da mochila e a queimar, e garante que, quando acordarem no dia seguinte sem nada, perceberão como aquilo é revigorante.</p>
Nomadismo	<p>Cena 4- 00:05:50” – 00:07:10” Ryan arruma sua mala portátil com compartimentos precisos que acomodam sua bagagem, sem que precise ser despachada. Ele entra no aeroporto e pensa: “me conhecer é voar comigo. É aqui onde eu moro...” Membro da elite dos cartões fidelidades, Ryan não enfrenta filas e é sempre saudado pelo nome, reforçando o status pelo seu estilo de vida . E assim ele acredita que sua vida está em órbita.</p> <p>Cena 14: 01:15:45” – 01:16:00” Nesta cena, o cunhado de Ryan questiona-o sobre sua residência. E pergunta: “você ainda aluga aquele quarto, Ryan?” Ryan responde: - “Não”. E o cunhado pergunta: “Então você comprou? E ele responde: “Não, não comprei.” E o cunhado novamente pergunta: “Então, está satisfeito?” (sem moradia) e ele responde: “Sim, estou.”</p>

Quadro 2, continuação

Categorias de análise	Cenas do filme
Ausência de laços pessoais	<p>Cena 6 – 00:17:06” – 00:17:20” Antes de embarcar, Ryan compra gravatas em uma loja dentro do aeroporto e recebe um telefonema de sua irmã mais velha que pergunta: “Como está à vida na estrada?” E ele responde: “Se melhorar estraga”.</p> <p>Cena 7 – 00:17:50” – 00:17:59” Sua irmã mais velha conta sobre os preparativos para o casamento da irmã mais nova deles, Julie. Ryan demonstra pouco interesse e pergunta: “Como a Julie está”? E ela responde: “Liga pra ela. Ela diz que você sumiu. Você fica muito isolado com essa sua vida”. E ele responde: “Isolado???? Aqui está cheio de gente” – se referindo às pessoas que estão no aeroporto.</p> <p>Cena 13 - 00:45:30” – 00:47:03” Em mais uma de suas palestras motivacionais, Ryan diz a todos que estão assistindo: - “Vocês têm uma mochila nova, só que, desta vez, quero que encham com pessoas, comecem com os conhecidos, os amigos dos amigos, os colegas de trabalho, depois passem para as pessoas que confiam os segredos mais íntimos, seus primos, suas primas, seus tios, seus irmãos, suas irmãs, seus pais e, por fim, seus maridos, suas esposas, seu namorado, sua namorada. Guardem todos dentro da mochila. Sintam o peso da mochila. Não se deixem enganar, suas relações são os componentes mais pesados da suas vidas. Vocês sentem as alças machucarem os ombros. Todas as negociações, discussões, segredos e concessões, vocês não precisam carregar este peso. Por que não tiram a mochila das costas? Alguns animais foram feitos para carregar uns aos outros, simbioticamente a vida inteira. Amor eterno, cisnes monogâmicos... mas nós não somos eles, se formos vagarosos morremos mais rápidos. Nós não somos cisnes. Somos tubarões.”</p>
<i>Workaholic</i> (viciado em trabalho)	<p>Cena 8 – 00:18:35” – 00:18:43” Chegando ao aeroporto de Ottama, Ryan pensa: “no último ano, eu passei 322 dias viajando. Isso significa que passei 43 dias infelizes em casa.”</p> <p>Cena 12: 00:40:40” – 00:45:20” A cena mostra dias e dias se passando e Ryan viajando por diversos lugares, hospedando-se em hotéis, entrando em aeroportos e demitindo dezenas de pessoas que reagem de diferentes formas. Ryan pensa: “É assim que eu começo todos os dias de minha vida”.</p>

Quadro 2, continuação

Categorias de análise	Cenas do filme
Administração do Tempo	<p>Cena 10: 00:28:04” – 00:29:28”</p> <p>Ryan terá que ensinar o seu trabalho para Natalie, funcionária recém-contratada, que colocará em prática a nova metodologia de trabalho. Quando Natalie chega ao aeroporto, Ryan argumenta sobre os problemas relacionados ao tamanho de sua mala e diz: “Você sabe quanto tempo se perde esperando uma mala no aeroporto? 35 minutos por voo. Eu viajo 270 dias por ano e isso corresponde a 150 horas, 1 semana. Você quer perder 1 semana por ano por causa da sua mala? E assim ele a convence de trocar por uma mala portátil.</p> <p>Em outra cena, ao chegar à fila de embarque, Ryan explica a Natalie que nunca se deve ficar em filas que tenham crianças, idosos ou pessoas suspeitas para vistoria. O melhor é ficar atrás de asiáticos, pois levam pouca bagagem, são rápidos e gostam de sapatos sem cadarço.</p>
Status Profissional e Pessoal	<p>Cena 11: 00:36:28” – 00:37:40”</p> <p>Durante o jantar, Natalie questiona Ryan sobre seus cartões e os programas de fidelidade. Ryan explica que gasta toda a sua cota diária de alimentação em restaurantes que têm milhas para o programa em que ele é cadastrado. Ela pergunta como funciona este programa e por que é tão importante para ele. Ryan explica que não gasta um centavo se não contar milhas no programa, pois ele tem um objetivo em sua vida, uma meta pessoal de alcançar 10 milhões de milhas. Natalie pergunta o que ele ganhará ao alcançar este objetivo e ele conta que será a sétima pessoa a alcançar esta quantidade de milhas e, assim, ele ganhará o status de “executivo vitalício da companhia aérea”, conhecerá o capitão e terá seu nome na lateral do avião.</p>

Quadro 2, continuação

Categorias de análise	Cenas do filme
Ética Flexível	<p>Cena 3: 00:05:00” – 00:05:43” Após demitir um funcionário, Ryan apresenta um kit contendo as soluções para a sua atual situação, porém, essas soluções não existem de fato e as promessas sobre o futuro não acontecerão. No final das explicações apresentadas por Ryan, o funcionário pergunta quando que ele entrará em contato para iniciar a sua recolocação no mercado, Ryan afirma que em breve. Após o funcionário sair da sala, ele pensa: “Eu nunca mais o verei.”</p> <p>Cena 9 – 00: 23:10” – 00:23:46” Todos os executivos são chamados a retornar ao escritório. Devido à grande crise econômica, haverá mudanças na metodologia dos seus trabalhos. Uma nova proposta na forma de trabalhar é apresentada aos executivos, no intuito de reduzir os custos com as viagens. A partir de então, as demissões serão feitas pelo computador, dentro do escritório, sem que eles precisem se deslocar para outras cidades para realizar o serviço. Após a notícia, Ryan se dirige ao diretor e indaga: “Diz para mim que não está falando sério” Ele não pode aceitar a idéia de mudar sua vida. Ele acredita que o que ele faz tem uma metodologia, uma razão pra dar certo. Porém, seu diretor dá exemplos de grandes multinacionais que utilizam a tecnologia para realizar este trabalho e garante que, como qualquer mudança, demorará um tempo para a transição, mas que, em breve, todos estariam adaptados. O diretor reafirma que, a partir daquela data, todos não viajarão mais. Neste momento, Ryan tenta reforçar o seu discurso: “O que fazemos é brutal, deixa as pessoas devastadas, mas o jeito como eu faço é muito digno”.</p>

A primeira categoria de análise foi identificada como Identidade e Trabalho, contendo as características de perda de identidade, conformismo e flexibilidade, representadas pelas cenas 1, 2 e 5; a segunda categoria é o Nomadismo, com características de solidão, desapego, independência, flexibilidade e mobilidade que estão presentes nas cenas 4 e 14; a terceira categoria é a Ausência de laços pessoais, relacionada a independência, solidão, dinamismo e mobilidade, podendo ser observadas nas cenas 6, 7 e 13; a quarta categoria é *Workaholic* (viciados em trabalho), presentes nas cenas 8 e 12, marcadas pelo proatividade, dinamismo e desapego; a quinta categoria é a Administração do Tempo, com características de dinamismo, metodismo e disciplina, podendo ser observada na cena 10; a sexta categoria é o Status Profissional e Pessoal, evidenciada na cena 11, constituída por vaidade, brilhantismo e superioridade e a sétima e última categoria de análise é a Ética Flexível, que está relacionada ao profissional com comportamento político, comportamento volúvel, flexível e maquiavélico (disposto a qualquer coisa para atingir seu objetivo), verificadas nas cenas 3 e 9.

A seguir, cada categoria será discutida e analisada a partir das bases teóricas.

4.1.1 Identidade e trabalho

A contemporaneidade, marcada pelo aumento da competitividade global, a redução dos níveis de lucratividade, a necessidade de redução de custos e a busca incessante por inovações, colocou as organizações em constantes desafios. Essas transformações acarretaram novas características ao trabalho executivo e passaram a exigir um novo perfil de profissional. Atitudes inovadoras comportamentos flexíveis, ser criativo e comprometido com os objetivos da organização retratam o executivo contemporâneo. Porém, para

suprir as demandas advindas do trabalho, esses profissionais tiveram que passar por reestruturações em suas vidas (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2010; LEVI, 2008; SILVA, 2005; SIQUEIRA, 2006; TAMAYO, 2008), como se pode observar nas cenas descritas a seguir.

No início do filme, são registrados os depoimentos de funcionários demitidos, indignados ao receberem esta notícia por meio de um estranho. Após ouvir os desabafos, Ryan se questiona: - “Quem sou eu”? (Cena 1). Percebe-se, nesta cena, que o executivo questiona suas próprias ações durante o exercício do seu trabalho, numa espécie de autocrítica das condutas exigidas por sua profissão. Na contemporaneidade, isso ocorre, segundo Dejourns (1999), devido à necessidade, por parte do trabalhador, de pensar, sentir e agir completamente alinhado com o trabalho, passando a reproduzir e produzir o discurso e desejos organizacionais, não percebendo a perda de sua identidade e dos seus valores pessoais. Isso se explica, segundo Thiry-Cherques (2004), pois a importância do trabalho é tão expressiva na vida do ser humano contemporâneo que faz com que ele assuma para si os anseios organizacionais. O profissional reconhece os significados e a própria razão de ser da empresa, bem como se familiariza com as percepções e os comportamentos mais aceitos e valorizados na organização, conduzindo-os tanto para a identificação dos valores organizacionais do qual faz parte, como também assumindo-os como se fossem seus. No entanto, essa estreita relação do indivíduo com a organização, amparada pelas exigências, normas e procedimentos organizacionais, pode levá-lo a uma perda de identidade (TOLEDO; BULGACOV, 2004).

No entanto, mesmo após os executivos internalizarem verdades inquestionáveis, adotar comportamentos padronizados, colocando-se em posição de passividade e perdendo a percepção individual da realidade, em momentos de autorreflexão, mesmo que breves, as contradições não estão ausentes.

Na tentativa de explicar suas ações, Ryan diz que é emprestado para covardes que não têm coragem para demitir seus próprios funcionários (Cena 2). Nesta cena, Ryan justifica sua ação numa tentativa de reduzir as contradições internas ou dissonância cognitiva. Como esse conflito, geralmente, gera desconforto, os indivíduos procuram acrescentar "elementos de consonância", mudar uma das crenças, ou as duas, para torná-las mais compatíveis (BERKOWITZ, 1957). Dessa maneira, ele recupera um valor que acredita ser positivo: a coragem, para justificar uma atitude que, no fundo, considera negativa: demitir pessoas. Com esta crença de coragem, seu comportamento é guiado no sentido de executar uma ação que teria que ser feita de qualquer maneira, porém, minimizando estados emocionais negativos.

Masi (2001) afirma que, por mais que o trabalho enobreça o homem, a maioria dos executivos, enquanto trabalha, não deixa transparecer essa plenitude. A totalidade que falta para estes profissionais se explica, pois, ao incorporar os comportamentos que os conduzam à realização do seu trabalho, geram-se distorções dos verdadeiros valores humanos. Mesmo garantindo poder, status e conforto, a plenitude será alcançada quando este trabalhador se identificar com o trabalho realizado. Porém, na maioria dos casos, os executivos, por serem representantes das organizações e pela garantia de manutenção do cargo, "forçam-se" a fundir sua identidade com as da organização.

Como representantes oficiais dos discursos organizacionais, os executivos também atuam como disseminadores e porta-vozes dessas organizações (MINTZBERG, 1973). Como tal, um dos papéis performados por Ryan é o de palestrante motivacional para funcionários de diversas empresas, tendo como slogan "Quanto suas vidas pesam?" Assim, Ryan inicia suas palestras fazendo uma analogia da vida com uma mochila, afirmando a importância do desprendimento para que a vida tenha movimento (Cena 5). Esse discurso revela uma atitude de desapego pelas questões na vida do ser humano

que não estão relacionadas ao trabalho, como moradia, lembranças, família, relacionamentos e amigos. De acordo com a filosofia de vida que apregoa, tudo isso deixa o indivíduo pesado, atrapalhando sua performance e sua agilidade para o trabalho. O vazio, que ele diz ser revigorante e fundamental, na verdade, é um requisito para a sua profissão. Flexibilidade, independência, mobilidade, individualidade e desprendimento, entre outras, são habilidades que devem compor o trabalho executivo, além de priorizar o trabalho, colocando-o como o centro da vida desse profissional (ANTUNES, 2008).

Na sociedade contemporânea, o trabalho tem ocupado um lugar maior na vida das pessoas que, ao atenderem às demandas exigidas pelas organizações, se transformam e assumem características voltadas para as necessidades do mercado, deixando em segundo plano aspectos da vida como família, lazer e relacionamentos afetivos (ARENDRT, 2004; FREITAS, 2000; TOMEI; FORTUNATO, 2008).

A internalização dos valores inerentes ao exercício da função conduz esses profissionais a um conformismo perante suas ações, se distanciando do que a sociedade estabelece como padrão moral e se aproximando dos novos padrões estabelecidos pelas organizações. O trabalho passa a conduzir a vida dos indivíduos, porém, a intensidade e a dedicação trazem desafios oriundos da adaptação a essa realidade, ocasionando renúncias, perdas e conformação em suas vidas (VANDERLEY; XIMENES, 2008).

4.1.2 Nomadismo

Em um mundo de mutações, de instabilidade e de incertezas, o qual solicita respostas adaptáveis, ágeis e flexíveis, a mobilidade é a ordem dos novos tempos. Os deslocamentos tornam-se frequentes para as empresas, que fecham suas unidades em uma localidade e mudam-se para outras, nos quais as

condições econômicas, sociais e culturais favoreçam os seus negócios (FREITAS, 2009). Nesse cenário, a flexibilidade profissional e territorial passa a ser uma forte característica e exigência ao trabalho executivo, demandando um novo perfil para estes profissionais.

Na cena 4, Ryan, em mais uma de suas viagens, arruma sua mala portátil com compartimentos precisos que acomodam sua bagagem sem que precise ser despachada. Ele entra no aeroporto e pensa: “Conhecer-me é voar comigo. É aqui onde eu moro”. Membro da elite dos cartões fidelidades, Ryan não enfrenta filas e é sempre saudado pelo nome, reforçando o status característico do seu estilo de vida. E, dessa forma, ele acredita que sua vida está “em órbita” (Cena 4). As novas demandas impostas por uma economia cada vez mais competitiva e globalizada alteraram a rotina do trabalho executivo. A mobilidade passa a ser uma estratégia para os profissionais que querem ser bem sucedidos no mundo de hoje (FREITAS, 2009). Porém, as necessidades advindas da profissão fazem com que esses profissionais vivam como nômades, sendo atraídos pelas circunstâncias e possibilidades do mundo dos negócios.

Na cena 4, observa-se que a rotina do trabalho de Ryan interfere em seu modo de viver, como também em seus valores pessoais. Independente e desapegado, Ryan centraliza o trabalho na rotina de seus dias e acredita que seu desprendimento contribui para o seu sucesso profissional e assim ele confia que sua vida esta em “órbita”.

Na cena 14, o cunhado de Ryan questiona-o sobre sua residência e, reforçando seu desapego, ele responde que não reside em lugar algum (cena 14). Esta cena reafirma o desprendimento do executivo, inclusive por aspectos inerentes ao ser humano, como um “lar”. Em função da necessidade de estar sempre viajando, a mobilidade, a capacidade, a disposição e o desejo do indivíduo de mudar geograficamente são características que devem compor o trabalho executivo (GLANZ; WILLIAMS; HOEKSEMA, 2001). Nesse sentido,

esse profissional é instado a ser global e local, e a mudar sem parar (GOSLING; MINTZBERG, 2003), assim como faz Ryan. Para tanto, esse profissional precisa desenvolver o desapego e a interiorização de novas crenças, valores e cultura em um curto espaço de tempo, suprimindo, inclusive, o aconchego do lar para eliminar os vínculos que, porventura, possam existir (FREITAS, 2009). Assim, o trabalho executivo faz com que esse profissional assuma práticas que, na maioria das vezes, são incompreendidas pelos demais, tal como foi observado na cena 14.

4.1.3 Ausência de laços pessoais

As longas jornadas de trabalho associadas a viagens frequentes fazem parte da rotina do trabalho executivo contemporâneo. Essas práticas não só interferem como prejudicam as relações familiares desses profissionais, causando um desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional, potencializando a ausência de laços afetivos e interferindo na dinâmica de suas vidas.

A intensa dedicação e a necessidade de flexibilizar os horários de trabalho, característica do trabalho executivo contemporâneo (ZILLE et al., 2001), contribuem com a privação do convívio desses profissionais com a família e amigos, tornando-os solitários, mesmo que estejam cercados de pessoas, pois sua obsessão pelo trabalho anula a necessidade de criar e manter os vínculos afetivos (ARENDRT, 2004).

Toda essa supervalorização do trabalho e o envolvimento com suas tarefas profissionais fazem com que esses trabalhadores se dediquem quase que integralmente ao exercício de sua profissão, deixando vários afazeres da vida pessoal em aberto, sempre a espera de uma “sobra” de tempo para a sua realização (FREITAS, 2000).

Todo o tempo do profissional é dedicado e consumido, direta ou indiretamente, pelo trabalho (SADER, 2000), seja trabalhando as horas diárias na empresa, seja preparando-se para ir trabalhar, seja no transporte para o trabalho, seja ansioso com as perspectivas que possam surgir, seja apreensivo com a avaliação do seu desempenho ou, ainda, dedicando o seu escasso tempo livre a cursos de aperfeiçoamento profissional. Cada dia, cada semana, começam e terminam com suas ações e pensamentos voltados para o trabalho.

Na cena 6, antes de embarcar para mais uma de suas viagens, Ryan compra gravatas em uma loja dentro do aeroporto e recebe um telefonema de sua irmã mais velha, que pergunta: “Como está a vida na estrada?” E ele responde: “Se melhorar estraga” (Cena 6). Fica evidente, neste diálogo, que o executivo está realizado com a vida que leva. Freitas (2000) explica que as exigências do trabalho executivo podem levá-lo à perda de laços afetivos profundos, desprendendo-o de suas raízes, sejam elas amigos, vizinhos ou mesmo de familiares.

O mundo empresarial é muito conflituoso, pois, ao mesmo tempo em que proporciona liberdade aos executivos, os torna dependentes psiquicamente da necessidade de sucesso profissional. Quanto maior for a possibilidade de sucesso, mais a conduta desses profissionais será narcisista e marcada por desapego e desprendimento (GAULEJAC, 2007). O profissional não somente aceita as exigências impostas pelas organizações, mas também se fortalece durante o exercício da sua função. Junto a isso, esses profissionais estão sempre em busca de melhores desempenhos (GITAHY; FISCHER, 1996), favorecendo sua independência na busca incessante pelo status profissional.

Ainda em telefonema com sua irmã, Ryan demonstra pouco interesse sobre questões familiares e questiona quando ela sugere que ele esteja muito isolado em função da rotina do seu trabalho (Cena 7). Ryan quase não tem contato com a família e, quando isso acontece, ele não se interessa pelos

acontecimentos. Diante das necessidades do seu trabalho, a vida na estrada o completa e ele não percebe o isolamento que isso lhe causa, chegando a acreditar que estar no meio da multidão é não estar só. Na contemporaneidade, é a comunidade que dilui o sentimento de solidão e dá às pessoas a sensação de pertencerem a um grupo Tomei e Fortunato (2008), porém, os vínculos estão cada vez mais enfraquecidos. O constante estado de tensão no qual os executivos vivem, fruto das exigências do trabalho, favorece o individualismo desses profissionais, dificultando o fortalecimento das relações pessoais, mesmo quando isso é possível (COUTO, 1987).

Em mais uma de suas palestras motivacionais, Ryan tenta convencer os participantes de que todas as relações pertinentes ao ser humano são desprezíveis. Ele diz a todos que o estão assistindo: “Vocês não precisam carregar este peso. Por que não tiram a mochila das costas? (referindo-se aos aspectos da vida)” E ele continua: “Alguns animais foram feitos para carregar uns aos outros, simbioticamente a vida inteira... mas nós não somos eles, se formos vagarosos, morremos mais rápidos. Nós não somos cisnes. Somos tubarões” (cena 13).

Fica muito explícito, nesta cena, que as relações sociais são vistas como um obstáculo na vida do executivo, uma vez que as implicações do trabalho são prioritárias a essas relações.

Quando Ryan associa o comportamento dos tubarões ao dos profissionais executivos, ele se refere, nada mais nada menos, do que ao maior predador dos oceanos. A visão clássica desse animal, fazendo uma analogia com os profissionais executivos, descreve um caçador solitário, individualista e instável, mudando de comportamento a toda hora. A morfologia dos tubarões representa as características do trabalho executivo contemporâneo necessárias para a sobrevivência no mundo dos negócios, o que sugere um bom nível de adaptação e evolução, possibilitando ocupar diversos ambientes.

Porém, ao contrário do que se imagina, as viagens, a vida em hotéis e a própria rotina do trabalho mascaram a solidão, fruto da ausência das relações sociais em sua vida. Para explicar essa situação, Quental e Wetzel (2002) acreditam que esse vínculo afetivo entre o trabalhador e o trabalho provoque conflitos na vida pessoal e, em cargos executivos, esse conflito surge no momento em que as necessidades exigidas no trabalho entram em choque com as requeridas pela família ou vice-versa. Assim, a ausência de laços pessoais pode ser uma maneira de evitar esses conflitos, permitindo autonomia e independência para assumir as práticas requeridas pelo trabalho executivo contemporâneo.

4.1.4 Workaholic

Nas organizações contemporâneas, o trabalho executivo é intenso e exaustivo, necessitando de profissionais extremamente comprometidos com o trabalho. Para tanto, esses profissionais devem apresentar as características proatividade, dinamismo e desapego, a fim de suportar o ritmo acelerado de trabalho e a sobrecarga exigida para o melhor desempenho da sua função. Com isso, suas vidas são quase que exclusivamente voltadas para a profissão.

O tempo dedicado ao trabalho executivo chega a 10, 12 ou até 14 horas por dia, causando uma desarmonia em suas vidas, tanto nos aspectos físicos e psicológicos, quanto também nos sociais (KILLINGER, 1991). Assim, o excesso de horas trabalhadas faz com que esses profissionais abdicuem da família, amigos, lazer, entre outros (SCOTT; MOORE; MICELI, 1997), como no filme em análise, em que Ryan não demonstra sentir mais prazer quando não está viajando a trabalho.

Chegando ao aeroporto de Ottama, Ryan pensa: “no último ano, eu passei 322 dias viajando, isso significa que passei 43 dias infelizes em casa”

(cena8). Diante das necessidades de seu trabalho, Ryan inverte seus prazeres e alegrias, passando a desprezar sua casa, tornando-se infeliz quando nela está. Sua ausência frequente não transforma esse local em um verdadeiro lar. Reforçando sua atual filosofia de vida que permeia entre viagens, hotéis, trabalho e a distância de sua casa, esse profissional acredita ser normal esse demasiado desapego, o que para outras pessoas, seria impossível. Segundo Glanz, Williams e Hoeksema (2001), em virtude das atribuições do cargo de executivo, muitas pessoas vivem e trabalham fora do local que consideram como sendo sua “casa”. Para suportar e se adaptar a essa realidade, o desprendimento passa a ser uma característica imprescindível, o que pode resultar na ausência de vida pessoal e na exclusão do profissional em seu verdadeiro lar (FREITAS, 1998).

Na cena 12, são mostrados dias e dias se passando e Ryan viajando por diversos lugares, hospedando-se em hotéis, entrando em aeroportos e demitindo dezenas de pessoas que reagem de diferentes formas. Ryan pensa: - “É assim que eu começo todos os dias de minha vida”. As novas tecnologias intensificaram ainda mais a dinâmica do trabalho executivo. Com a utilização de e-mails, telefones celulares e laptops, esses profissionais estão conectados ao trabalho, independentemente de onde ele possa estar. Porém, as organizações valorizam e recompensam pessoas viciadas no trabalho. Esses profissionais que dedicam longas horas ao exercício da profissão são percebidos como dedicados, comprometidos, mais capazes de competir com seus pares na busca de reconhecimento, recompensas e oportunidades de desenvolvimento profissional (BURKE, 2001). Estando cada vez mais envolvidos com a organização, esses profissionais deixam suas vidas de lado e passam a assumir por inteiro seu lado profissional, excluindo vida social, lazer e até mesmo a tranquilidade do seu lar (FREITAS, 1998). O trabalho acaba ocupando todos os momentos do executivo, inclusive quando nele não está, mas a conexão continua e, apesar de perceber e

até mesmo parar para pensar o rumo que sua vida está levando, o comprometimento com sua profissão ameniza as consequências.

Como justificativa desta situação, Kanter (1997) discute três motivos para o excesso de horas de trabalho que dominam as novas relações. A primeira abordagem é a psicológica e caracteriza os *workaholics*: trabalhar muito é um vício e, por isso, as pessoas não conseguiriam largar o trabalho. A segunda perspectiva, a sociológica, vê as organizações como “vorazes”, ansiosas por consumir mais e mais das pessoas, valorizando justamente os que estão dispostos a “estar sempre lá”, aguentando ao máximo que for possível. O terceiro ponto de vista é o do chamado “trabalho de fachada” e descreve a manipulação que os indivíduos fazem para controlar as impressões dos demais. Administrar essa impressão se torna cada vez mais importante num contexto de redução de segurança do emprego, onde é preciso mostrar que se é insubstituível.

Assim, essas três justificativas apontadas por Kanter permitem uma maior compreensão do excesso de trabalho na vida de Ryan. Percebe-se que a soma de diversos fatores contemporâneos fazem com que o executivo priorize o trabalho em sua vida.

Kanter (1997) também considera que quando o trabalho é excitante e desafiador, como é o trabalho executivo, as pessoas querem realizá-lo por mais tempo, contribuindo para a dinâmica, excesso de horas trabalhadas e avanço através do esforço para atingir a excelência profissional.

4.1.5 Administração do Tempo

A disciplina para atingir os prazos curtos estabelecidos pelas organizações é uma característica marcante do trabalho executivo contemporâneo. Segundo Webber (1997), essa exigência das organizações aos

executivos, encoraja-os a se concentrarem no agora, pois, em geral, são avaliados com base em medições anuais de custos, ganhos e crescimento.

A pesquisa de Serva e Ferreira (2006) mostra que a administração do tempo é um fator que, para os executivos, precisa ser gerenciado, pois, para continuar nesse mercado, este trabalhador tem que suportar o aumento da carga de trabalho e ainda garantir a máxima eficiência em suas atividades, como poderemos observar na cena a seguir.

Ryan terá que ensinar o seu trabalho para Natalie, funcionária recém-contratada que colocará em prática a nova metodologia de trabalho. Quando Natalie chega ao aeroporto, Ryan argumenta sobre os problemas relacionados ao tamanho de sua mala. E diz: - “Você sabe quanto tempo se perde esperando uma mala no aeroporto?” E ele mesmo responde: - “ 35 minutos por voo. Eu viajo 270 dias por ano e isso corresponde a 150 horas, uma semana. Você quer perder uma semana por ano por causa da sua mala?” (cena 10). Neste sentido, Ryan com sua intensa rotina de viagens, utiliza de estratégias para otimizar seu tempo.

O acúmulo e exigências nas tarefas realizadas, característica marcante do trabalho executivo, reflete no perfil deste profissional. Nas explicações de Scott, Moore e Miceli (1997), as características dos profissionais que trabalham em excesso apontam para o perfeccionismo, marcado por traços de atitudes metódicas, devido à forte necessidade de estar no controle, à forma rígida e inflexível de administrar, à busca agressiva de poder para dominar o ambiente e o trabalho, e à preocupação exacerbada com detalhes, regras e relatórios.

A sequência da cena 10 mostra Ryan que, ao chegar à sala de embarque, explica a Natalie que nunca se deve ficar em filas que tenham crianças, idosos ou pessoas suspeitas para vistoria, o melhor seria ficar atrás de asiáticos pois levam pouca bagagem, são rápidos e gostam de sapatos sem cadarço. Mais uma vez evidencia-se que o “ganho de tempo” é de fundamental importância para

esses profissionais, pois a má administração do mesmo, comprometerá nas exigências profissionais do executivo.

O excesso de tarefas, maiores exigências de qualificação, redução do quadro de funcionários, a preocupação em permanecer na organização, além de fatores estruturais como as relações de poder e as contradições próprias das funções relativas ao trabalho executivo (SCANFONE; CARVALHO; TANURE, 2007), potencializa a necessidade de administrar o tempo desses profissionais.

4.1.6 Status Profissional e Pessoal

O status profissional do trabalho executivo e gerencial, em regra geral, é coberto por vaidade, brilhantismo e superioridade. Isto se explica, pois não se espera por parte desses profissionais o retrocesso, ou mesmo estagnação na carreira. A organização, seus pares e colaboradores têm, em princípio, uma expectativa de crescimento deles na hierarquia, por ocupar um cargo visto pela maioria como uma conquista, por ser ele um prêmio a ocupar essa posição (SERVA; FERREIRA, 2006).

Os profissionais executivos são modelos a serem seguidos no ambiente de trabalho, porém, nem todos que seguem esses modelos, conseguem chegar lá. Nessa dinâmica, quanto mais difícil for de se alcançar o modelo almejado, mais status possuirá esse cargo.

Em uma pesquisa realizada em uma organização multinacional, Pagés et al. (1987) perceberam nitidamente a expectativa de crescimento profissional daqueles que desempenham o trabalho executivo, e como de diferentes formas sentiam-se pressionados a isso. Nessa dinâmica, o executivo “tem o sentimento de estar preso, sugado, de não poder fazer outra coisa senão subir, de não poder

mais parar, com risco de recuar. Eles não escolhem fazer carreira, realmente são levados a isto” (PAGÉS et al., 1987, p. 133).

Durante o jantar, Natalie questiona Ryan sobre seus cartões e os programas de fidelidade. Ryan explica que gasta toda sua cota diária de alimentação em restaurantes que contem milhas para o programa em que ele é cadastrado. Sua meta pessoal é alcançar 10 milhões de milhas e assim ele receberá o status de Executivo Vitalício, conhecerá o capitão e terá seu nome na lateral do avião (cena 11). Percebe-se, nessa cena, que a dinâmica organizacional na qual o executivo está inserido, estimula o ego desses profissionais, fazendo-os cada vez mais buscar a superação dos limites e desafios que o trabalho possam lhe proporcionar. O trabalho executivo induz o profissional a alcançar o “paraíso perdido, a concretização do desejo de fama e reconhecimento, um espaço para viver seus sonhos e projetos”, oferecendo, em contrapartida, o seu comprometimento aos objetivos das organizações (SIQUEIRA, 2006, p. 109). Com isso, os objetivos e ambições deste executivo são atrelados às conquistas relacionadas à dinâmica de seu trabalho, intensificando cada vez mais esta relação. Corroborando, Pagés et al. (1987) explicam que haveria um impulso ao investimento ilimitado desses profissionais no trabalho, para tentar satisfazer os próprios desejos narcísicos, restando-lhes como realização pessoal, vencer na luta por ascensão aos mais altos postos de trabalho.

4.1.7 Ética Flexível

Solomon (2000, p. 14) afirma que a ética no trabalho é relegada a um segundo plano devido ao modo de conceber os negócios e às “pressões do mercado”. Assim, “as pessoas boas fazem coisas ‘não tão boas!’”. Baseado nesta afirmação pode-se dizer que o mundo dos negócios deve ser regido por uma ética flexível, pela qual, para atingir os objetivos organizacionais, as atitudes

pertinentes ao trabalho executivo, na maioria das vezes, não são alicerçadas na razão, violando frequentemente os princípios éticos.

Situações de conflito acontecem diariamente na vida dos executivos, o que, na maioria das vezes, leva-os ao questionamento de suas ações. Porém, as decisões que visam apenas aos anseios organização se sobressaem, e os executivos acabam por praticar uma ética flexível, em que os meios justificam os fins.

Na cena 3, Ryan, após demitir um funcionário, apresenta-lhe um kit contendo as soluções para sua atual situação, porém estas soluções não existem de fato e as promessas sobre o futuro não acontecerão. No final das explicações apresentadas por Ryan, o funcionário pergunta quando que ele entrará em contato para iniciar a sua recolocação no mercado, Ryan afirma que em breve. Após o funcionário sair da sala Ryan pensa: “Eu nunca mais o verei.” (Cena 3).

Essa cena (cena 3) revela que a lógica que guia o mercado não permite que se tenha sentimento ao semelhante, e sim, atitudes que atendam aos objetivos do trabalho. O discurso pronto de Ryan, é utilizado independente das diferentes situações que vivencia, evidenciando um comportamento político que atende aos objetivos proposto pela organização em que trabalha. Fiel a posição que ocupa, Ryan sobrepõe os princípios éticos deixando prevalecer os desígnos organizacionais. Pabs e Siqueira (2008) explicam como os indivíduos submetem-se voluntariamente à dinâmica organizacional e à insensatez do mundo do trabalho, perdendo-se nas “armadilhas” dos seus próprios desejos narcísicos.

Na cena 9, devido a grande crise econômica, todos os executivos são chamados a retornar ao escritório para serem comunicados de que haveria mudanças na metodologia dos seus trabalhos. A partir de então as demissões seriam feitas pelo computador, dentro do escritório, sem que os mesmos precisem se deslocar para outras cidades para realizar o serviço. Após a notícia,

indignado Ryan se dirige ao Diretor e indaga: - “O que fazemos é brutal, deixa as pessoas devastadas, mas o jeito como eu faço é muito digno”.

Pode-se perceber nesta cena que Ryan internalizou as práticas de seu trabalho o que gera resistência ao novo método apresentado. Com isso, ele tenta argumentar sobre a maneira que aprimorou sua metodologia e garante que consegue minimizar os reflexos do ato em si. Outro fato que explica a resistência de Ryan a mudança, é perder o status alcançado. Em função da necessidade da obtenção de resultados satisfatórios para a organização, Ryan adquiriu habilidades singulares que impôs a ele uma mudança no seu estilo de vida e consequentemente um status digno das suas aptidões.

As características do trabalho executivo contemporâneo retratadas no filme *Amor sem Escalas* nos remetem às interferências que o mesmo se dá na vida desses profissionais. Aspectos da vida pessoal são ignorados e desprezados, em virtude das adaptações advindas das necessidades e exigências do exercício de sua profissão.

Identidade e trabalho, nomadismo, ausência de laços pessoais, administração do tempo, workaholic, ética flexível e status profissional, foram às sete categorias de análise extraídas do filme que possibilitaram a reflexão sobre as características do trabalho executivo contemporâneo.

No próximo tópico pode-se observar através da figura 1. que algumas características tais como: dinamismo, solidão, desapego, mobilidade, independência e flexibilidade se repetiram em mais de uma categoria de análise evidenciando a existência de relação entre elas. O conjunto dessas características decorrentes do trabalho executivo contemporâneo traz consequências nem sempre positivas na vida desse profissional. Assim, esses indivíduos desenvolvem comportamentos normopáticos e amenizam os efeitos negativos advindos do trabalho.

5 COMPORTAMENTOS NORMOPÁTICOS DESENVOLVIDOS PELA PERSONAGEM CENTRAL DO FILME “Amor sem Escalas”, RELACIONADO AO TRABALHO

Dinâmicos, disciplinados, proativos, solitários, metódicos, independentes, flexíveis, desapegados e dispostos a estarem se deslocando frequentemente são as características que compõe o profissional executivo contemporâneo.

Porém as interrelações observadas na figura 1 evidenciaram que algumas características do trabalho executivo se encontraram presentes em mais de uma categoria de análise, demonstrando sua importância na dinâmica do trabalho executivo, como podem ser observadas na figura a seguir.

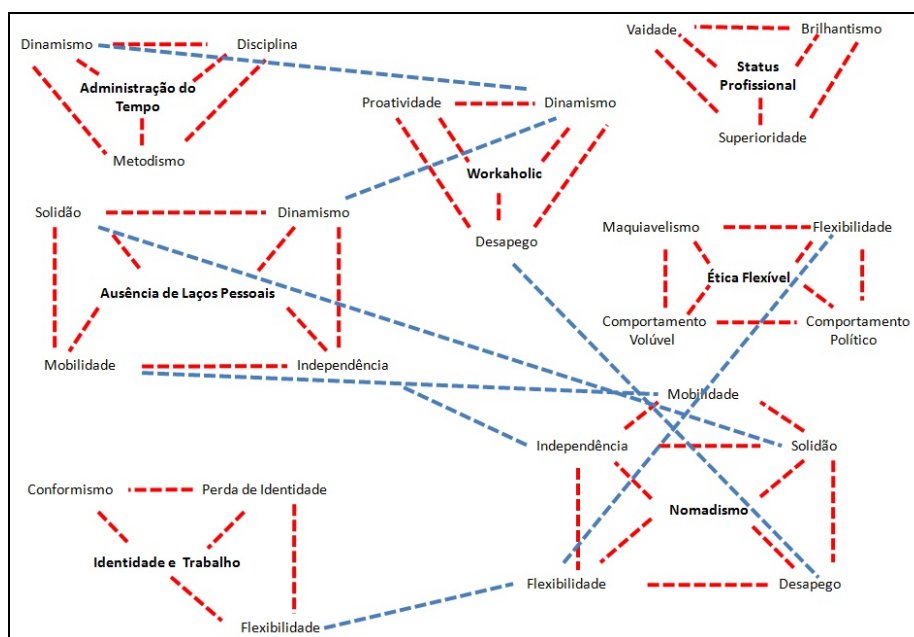


Figura 1 Repercussões do trabalho executivo e suas interações

Fonte: Desenvolvido pela autora

Pode-se observar na figura 1 que dinamismo é uma das características que se encontram presentes em mais de uma categoria de análise. A interrelação desta característica nas categorias administração do tempo, workaholic e ausência de laços pessoais podem ser compreendidas devido às demandas advindas do cargo executivo, atreladas a exigências de formação contínua ao alto rendimento, colaboração em tempo real, maior autonomia e responsabilidade.

Para tanto, os executivos necessitam de mudanças no estilo da condução de suas vidas, impondo-lhes uma reestruturação tanto dos aspectos pessoais, sociais quanto estruturais, e passando a aceitar como normal uma maneira de vida que prioriza apenas a realização profissional (DESCALS, 2005).

Inovadores, criativos e comprometidos com os objetivos organizacionais, a administração do tempo é fundamental para cargos executivos, pois nesta função, além das inúmeras exigências, estão os curtos prazos que os submetem a trabalharem com disciplina e dinamismo. Além disso, a tecnologia utilizada pelas organizações (máquinas, teleconferências, e-mail, computadores portáteis), os processos de reestruturação e redução de níveis hierárquicos e as situações de crise geram ainda mais trabalho (BURKE, 2001).

Para tanto, os executivos acabam por ir além aos horários reservados ao exercício de suas funções. O excesso diário de dedicação nas tarefas e a necessidade de estarem conectados integralmente a sua profissão podem levar esses profissionais ao vício pelo trabalho. Por parte das organizações, executivos e profissionais que dedicam longas horas ao trabalho são percebidos como comprometidos e frequentemente são recompensados, tornando-se mais capazes de competir com seus pares na busca de reconhecimento, recompensas e oportunidades de desenvolvimento profissional (FRANÇA; RODRIGUES, 1999).

Assim, o tempo passa a ser um determinante na vida desses profissionais, que para lidar com os inúmeros compromissos, como também as ambições pertinentes ao mundo corporativo, excluem de sua vida os laços pessoais que possam fazer parte dela.

É evidente a centralidade do trabalho na vida do executivo, como também a necessidade de esses profissionais estarem sempre realizando algo que esteja relacionado à sua profissão. Assim, o vício pelo trabalho parece contribuir ao desprezo pelos demais aspectos da vida deste trabalhador.

Os profissionais viciados em trabalho não distinguem as fronteiras entre a vida profissional e a pessoal e não conseguem viver normalmente quando não estão trabalhando (HANSEN, 2005). “Poucos executivos considerados bem-sucedidos, no conceito vigente, conseguem ter vida pessoal equilibrada” (BARROS, 2002, p. 376).

Naturalizando as exigências do trabalho e as ausências relacionadas à vida pessoal, a normalidade passa a ser o meio com que esses trabalhadores conseguem resistir às pressões psíquicas relacionadas à profissão e conjurar a descompensação (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2010). Assim, o executivo desenvolve a normopatia, amenizando os riscos de desorganizações psíquicas severas, tais como o stresse, solidão, depressão e outras patologias decorrentes das exigências aos quais se submete relacionadas ao trabalho contemporâneo (DEJOURS, 1999).

A flexibilidade é outra característica que se esteve presente nas seguintes categorias: identidade e trabalho, nomadismo e ética flexível. A interrelação destas categorias evidenciam que o trabalho executivo sugere a esses profissionais adaptações marcantes, que somente serão aceitas por aqueles que possuam capacidade de flexibilização.

A ética para esses profissionais também passa a ser flexível, pois devido ao modo de conceber os negócios e as pressões intensas do mercado para

melhores resultados, priorizam os anseios organizacionais o que frequentemente conduz os executivos a violarem os princípios éticos. Internalizando o discurso organizacional e naturalizando as imposições do trabalho esses profissionais passam a ter atitudes distantes de qualquer sentimento ou preocupações éticas para com os outros (FERRAZ, 2002).

A obsessão por resultados e a ambição pela ascensão profissional, os exclui de lidar com emoções e incertezas como também de serem sujeitos a erros e limitações, algo categoricamente fora de questão no âmbito empresarial. Assim, a normopatia é a maneira como o executivo ameniza o sofrimento ético relacionado com a lógica capitalista de gestão, se transformando no “colaborador” ideal, aquele que é capaz de não se afetar pelas atrocidades e pelas devastadoras implicações sociais que causam suas ações profissionais (SARAIVA et al., 2010).

Os normopatas se ajustam bem ao conformismo, como um uniforme e, portanto, carecem de originalidade, de “personalidade”, deixando sua individualidade de lado e assumindo diferentes personagens (SARAIVA et al., 2010). Bem sucedidos, os executivos passam a acreditar que os aspectos relacionados à vida pessoal são um fardo, e não percebem os riscos que podem ser causados por desacreditarem na importância das relações sociais em suas vidas. Por parte das organizações, existe o discurso que prega a busca incessante da excelência dos serviços prestados por esses profissionais, porém sem analisar os efeitos causados no dia-a-dia desses trabalhadores (SIQUEIRA; MENDES, 2009).

Vivendo como nômades, os executivos devem estar sempre disponíveis a viagens, o que frequentemente acontece em sua rotina profissional. A mobilidade, presente nas categorias de análise nomadismo e ausência de laços pessoais, é outra característica que se destacou na dinâmica do trabalho executivo contemporâneo. A fim de alcançar novas oportunidades de negócios,

os profissionais executivos necessitam se deslocar frequentemente para outras localidades e acompanhar as oportunidades que surgem no ambiente empresarial. Para tanto, a autonomia e a independência são necessárias para que este trabalhador possa assumir as práticas requeridas pelo trabalho. Assim, atuar em diferentes localidades e permanecer meses fora de casa ausentando-se de relacionamentos começa a ser prazeroso quando esse executivo passa a considerar essas práticas normais.

Independentes, os executivos podem se dedicar intensamente ao trabalho, alcançando a ascensão profissional e se destacando no mundo dos negócios. A intensa dedicação ao trabalho contribui com a privação do convívio desses profissionais com a família e amigos, tornando-os solitários, além disso, para se atingir os resultados esperados, os executivos de concentração extra e certo grau de isolamento para atender as demandas exigidas pelas organizações (TOMEI; FORTUNATO, 2008).

Porém, sua obsessão pela profissão anula a necessidade de criar e manter os vínculos afetivos, além disso, durante o exercício da profissão, os executivos se fortalecem e as relações pessoais ficam cada vez mais enfraquecidas, deixando de ser um obstáculo na busca por melhores resultados profissional. Com atitudes e comportamentos que levam a uma conduta completamente guiada pela normatização e racionalidade (DEJOURS, 1999), esses profissionais negam o sofrimento e naturalizam as imposições derivadas do seu trabalho.

A normopatía protege os executivos dos danos à saúde advindos das características do seu trabalho. A extrema normalidade por condutas anormais é a maneira que os profissionais normopatas encontram para superar os desequilíbrios de sua vida (MCDUGALL, 1992).

A última característica que se destacou nas interrelações das categorias de análise foi o desaparego. Presente nas categorias nomadismo e workaholic, o desaparego passa a ser uma característica imprescindível para os executivos. Nas

organizações contemporâneas, o trabalho executivo é intenso e exaustivo, chegando a 14 horas diárias. Portanto, para suportar a dinâmica do trabalho, o desapego auxilia os executivos a suportar e se adaptar a realidade empresarial, deixando em segundo plano a família, amigos e outros aspectos da vida (COSCARELLI, 2012).

Consumidos pela lógica que guia o contexto organizacional, os executivos acatam as necessárias características para seu desempenho profissional, e neutralizam através da normopatía seu singular estilo de vida. O comportamento normopático dos executivos contemporâneos ampliam suas possibilidades de alinhar suas condutas aos anseios profissionais, “passando a não se afetar consigo, com o outro e com o mundo” (SARAIVA et al., 2010, p. 7).

Assim, o profissional normopático passa a pensar, sentir e agir alinhado com o trabalho, não percebendo sua própria desumanização e perda de identidade (DEJOURS, 1999). Dinâmicos, independentes, solitários, flexíveis e desapegados os executivos normopáticos se assemelham a robôs, seguindo uma disciplina obsessiva visando apenas produtividade e resultados (FERRAZ, 2002). E ainda contaminados pelo brilhantismo e superioridade que o cargo pode lhe oferecer, esses profissionais conduzem suas vidas de modo que favoreça apenas o seu status profissional.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação teve como objetivo analisar as características do trabalho executivo contemporâneo e a manifestação da normopatia particularizando as experiências vivenciadas pela personagem central do filme “*Amor sem escadas*” e verificar a existência de comportamentos normopáticos originados pelas novas exigências organizacionais. Para a realização deste objetivo central, foi necessário: (1) analisar as especificidades do trabalho executivo contemporâneo a partir das experiências retratadas no filme “*Amor sem escadas*”; (2) identificar comportamentos normopáticos desenvolvidos pela personagem central do referido filme relacionado ao seu trabalho.

Para cumprir este objetivo, elaborou-se um referencial teórico com base no trabalho contemporâneo. Para tanto, discutiu-se os aspectos do mundo do trabalho, a competitividade atrelada às novas exigências organizacionais e a necessidade de flexibilização para atender as mudanças contínuas e garantir a competitividade organizacional. Posteriormente discutiu-se sobre o executivo contemporâneo, as características do seu trabalho e as exigências comportamentais atreladas ao alto rendimento desses profissionais. Por conseguinte, discutiu-se a normopatia e os comportamentos normopáticos atrelados ao trabalho contemporâneo.

Neste estudo recorreu-se a análise fílmica como recurso metodológico, por ela possibilitar ao pesquisador a compreensão, num curto espaço de tempo, das experiências vivenciadas por um executivo contemporâneo em pleno exercício de sua função. Uma das vantagens deste instrumento de análise foi possibilitar a revisão dos registros diversas vezes, possibilitando a reavaliação e a inclusão de diferentes aspectos do fato estudado.

Assim, o filme *Amor Sem Escalas*, foi escolhido por apresentar aspectos do mundo contemporâneo do trabalho, as características do trabalhado

executivo, o contexto organizacional deste trabalhador e os possíveis comportamentos normopáticos dele originado.

Para responder as questões que norteiam esta pesquisa, optou-se pela abordagem qualitativa, com a coleta de dados mediante ao estudo observacional, com observação indireta e não participante caracterizada como uma observação secundária, em que se faz uso de filmes. Como técnica de análise dos dados optou-se pela estratégia de fundamentação nas proposições teóricas, colocando em evidência certos elementos, definindo explicações e orientando toda a análise do estudo.

As perguntas que foram suscitadas nesta pesquisa foram: Como as exigências organizacionais têm interferido na vida do profissional executivo? O profissional executivo contemporâneo apresenta comportamento normopático? Os reflexos das novas características do executivo podem estar relacionados a comportamentos normopáticos?

O estudo referente ao trabalho executivo retratado pelo filme *Amor sem Escalas* apontou a necessidade destes profissionais abarcarem diferentes habilidades para atenderem a diversas competências necessárias para o exercício do cargo. Para tanto, as características verificadas para desempenhar o trabalho executivo foram: dinamismo, flexibilidade, desapego, solidão, independência, mobilidade, proatividade, disciplina, ética flexível, vaidade, brilhantismo, metodismo e conformismo.

Foi verificado que para atender as demandas organizacionais, o executivo tem que se dedicar quase que exclusivamente a rotina de trabalho, que inclui viagens, uma agenda repleta de compromissos e a sobrecarga de tarefas. Para tanto, estes profissionais precisaram desenvolver habilidades e características singulares que abarquem tamanho comprometimento e dedicação.

A dinâmica da vida dos executivos teve que sofrer diferentes ajustes visando atender a todos os compromissos presentes no seu dia-a-dia. Suas

necessidades também foram reformuladas de maneira que a vida profissional ocupasse o topo das suas prioridades. Não bastando, estes indivíduos incorporam todos os valores organizacionais passando a viver completamente alinhado com a dinâmica do mercado, excluindo todos os outros aspectos pertinentes a vida pessoal.

A disponibilidade para atuar em diferentes localidades ausentando-se de seu lar, é uma premissa aos cargos executivos, que passam a se deslocar constantemente a fim de atender a agenda profissional. Assim, eles precisam cada vez mais serem independentes, e o desapego passa a ser uma necessidade para desempenhar e ascender-se na profissão. Qualquer aspecto que possa prendê-lo ou dificultar a intensa rotina do seu trabalho passa a ser considerado como um “peso”, que precisará ser descartado para que a sua vida tenha a flexibilidade necessária para atender as demandas exigidas em cargos executivos.

A flexibilidade faz parte da rotina diária dos executivos. Seus horários desregulados que se expandem ao almoço e ao período noturno, viagens que duram semanas, jantares de negócio e extensas reuniões solicitam a esses profissionais uma maneira flexível de viver que ofereça condições de conciliar todos esses afazeres. Porém, aspectos da vida pessoal dos executivos são ignorados e passam despercebidos nessa intensa rotina profissional.

Solitários, os executivos não carecem de vida familiar, social e afetiva, ausentando-se de laços pessoais. A dinâmica da vida organizacional destes indivíduos parecem não comportar relacionamentos e a solidão é o que impulsiona o desprendimento necessário para o status profissional. Neste sentido, os valores pessoais sofrem modificações atendendo ao modo flexível de lidar no mundo do trabalho executivo.

Isso inclui que esses profissionais sejam independentes, desprendidos e desapegados tanto nos aspectos materiais como também emocionais. A

necessidade de mobilidade, conectou-o com o mundo, porém o ausentou dos laços pessoais. Isolados pela dinâmica organizacional, as constantes viagens e a vida fora do lar, fortalece seu estilo desapegado e independente de viver.

Dinâmicos e proativos os executivos parecem não se importar com o excesso de horas trabalhadas e nem com a solidão que permeia sua vida. Cientes da instabilidade do ambiente empresarial e almejando o status profissional, os executivos dedicam-se exclusivamente ao trabalho e ignoram qualquer questão que possa atrapalhar a rotina intensa do cargo que ocupa. Dispostos a permanecer no mundo corporativo e a atingir as vantagens e o status relacionados à sua profissão, os executivos praticam uma ética flexível, que prevalece os anseios organizacionais.

A figura das redes de características do trabalho executivo contemporâneo evidenciou que algumas características tais como o dinamismo, a solidão, o desapego, a mobilidade, a independência e a flexibilidade estão presentes em mais de uma categoria de análise o que comprovou a importância das mesmas para o trabalho executivo contemporâneo.

A interrelação destas características nos remete as interferências do trabalho executivo na dinâmica de sua vida. A necessidade de serem dinâmicos está diretamente relacionada ao aumento substancial de compromissos e responsabilidades nesta categoria de trabalhador, fazendo com o que a administração do tempo seja imprescindível, como também a ausência de laços pessoais. Assim, potencializando o tempo destinado ao exercício de sua profissão e evitando possíveis conflitos advindos da dedicação aos laços afetivos, os executivos podem competir e sobressair-se no mundo dos negócios corporativos.

A relação entre as características independência, solidão e desapego se refere às necessidades do trabalho executivo, não só de se deslocar constantemente para outras localidades como também de estar a frente aos

acontecimentos financeiros e organizacionais. Assim a independência marcada por uma vida sem vínculos afetivos é essencial para seu rendimento profissional e o desapego é a saída para se evitar sofrimento

Para tanto a flexibilidade, presente também nas interrelações, deve acompanhar todos os aspectos da vida dos executivos, abrindo novas possibilidades para mudanças repentinas que possam surgir.

Assim, a normopatía é uma das maneiras que o executivo encontra para minimizar todas as abdições, excessos, sofrimento e desequilíbrios causados pelas necessidades advindas do seu cargo. Conformados e extremamente adaptados a dinâmica organizacional, esses profissionais resistem às pressões psíquicas do trabalho, e neutralizam os efeitos negativos.

Stresse, solidão, depressão e outras patologias ficam adormecidas quando os executivos assumem como normal todas as características pertinentes ao seu cargo e assim evitam os conflitos que possam surgir advindos de suas escolhas.

Assim, com o presente trabalho pode-se identificar as características que compõem o trabalho executivo contemporâneo relacionadas ao mundo empresarial e os comportamentos normopáticos desses profissionais para o desempenho de sua função. Entretanto, esta pesquisa possui algumas limitações, tais como: a observação de apenas 1 (um) filme como objeto de análise da representação da realidade do trabalho executivo impedindo a comparação entre as personagens, e um maior aprofundamento das características do trabalho executivo; a carência de estudos referentes aos reflexos do trabalho na vida dos executivos; como também da normopatía como reflexo da dinâmica presente na vida desses profissionais.

Assim, para futuras pesquisas, sugere-se uma discussão que permita a análise de um número maior de filmes para poder verificar se existem outras características desenvolvidas por esses profissionais que não puderam ser

identificadas neste estudo. Outra sugestão é verificar se os comportamentos normopáticos se sustentam ou mesmo dão conta de amenizar as possíveis patologias advindas da intensa jornada de trabalho desses profissionais.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: UNICAMP, 2000. 200 p.
- _____. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: _____. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Bom tempo, 2006. p. 15-25.
- _____. As formas de padecimento no trabalho. **Revista Saúde e Sociedade,** São Paulo, v. 17, n. 4, p. 7-10, 2008.
- ARENDT, H. **A condição humana.** 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004. 452 p.
- AUBERT, N. A neurose profissional. **Revista de Administração de Empresas,** São Paulo, v. 33, n. 1, p. 84-105, jan./fev. 1993.
- BARROS, B. **Manual de gestão de pessoas e equipes.** São Paulo: Gente, 2002. 602 p.
- BERKOWITZ, L. Effects of perceived dependency relationships upon conformity to group expectations. **Journal of Abnormal and Social Psychology,** Washington, v. 55, p. 350-354, 1957.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho:** manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001. 580 p. (Série A. Normas e Manuais Técnicos, 114).
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista.** Rio de Janeiro: Zahar, 1987. 384 p.
- BURKE, R. J. Workaholism in organizations: the role of organizational values. **Personnel Review,** Chicago, v. 30, n. 6, p. 637-645, Dec. 2001.
- CALGARO, J. C. C.; SIQUEIRA, M. V. S. Servidão e sedução: duas faces do gerencialismo contemporâneo. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e saúde:** o sujeito entre emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 2008. p. 115-128.
- CAPPELLI, P. **The new deal at work:** managing the market-based employment relationship. Boston: Harvard Business School, 1999. 307 p.

CARVALHO, M. L.; GRISCI, C. L. I. Gerenciamento de impressão em entrevista de seleção: camaleões em cena. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 26., 2002, Salvador. **Anais...** Salvador: ANPAD, 2002. 1 CD-ROM.

CARVALHO NETO, A. M. **Relação de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio**. Belo Horizonte: Vozes, 1997. 304 p.

CASTEL, R. **A insegurança social: o que é ser protegido?** Petrópolis: Vozes, 2005. 90 p.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v. 1, 698 p.

CHANLAT, J. F. Mitos e realidades sobre o estresse dos gerentes. In: DAVEL, E.; MELO, M. C. de O. L. (Org.). **Gerência em ação**. São Paulo: FGV, 2005. p. 281-293.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2008. 234 p.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2003. 762 p.

COSCARELLI, C. **Workaholic ou worklover?** Disponível em: <http://www.universia.com.br/html/materia/materia_meses_aeae.html>. Acesso em: 9 jan. 2012.

COUTO, H. A. **Stress e qualidade de vida dos executivos**. Rio de Janeiro: COP, 1987. 189 p.

DANTAS, A. S. **Tempo no trabalho: a experiência dos gerentes médios**. 2007. 114 p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 1999. 156 p.

_____. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992. 168 p.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (Coord.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996. v. 1, p. 149-173.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2010. 145 p.

DENZIN, N. K. **The research act**: a theoretical introduction to sociological methods. New York: McGraw-Hill, 1978. 768 p.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **O planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. 432 p.

DESCALS, F. J. **Psicología de la organización**. Madrid: Pearson-Prentice Hall, 2005.

DRUCK, G. A flexibilização e a precarização do trabalho na França e no Brasil: alguns elementos de comparação. In ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 31., 2007, Caxambu. **Anais...** Caxambu: ANPOCS, 2007. 1 CD-ROM.

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.

_____. O trabalho de morte nas instituições. In: KAËS, R. et al. (Ed.). **A instituição e as instituições**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1991. p. 73-103. (Série Estudos Psicanalíticos).

EVANS, P.; BARTOLOMÉ, F. **Must success cost so much?** New York: Basic Books, 1980. 250 p.

FERRAZ, F. C. **Normopatia**: sobre adaptação e pseudonormalidade. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. 148 p.

FERREIRA, J. B. **Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho.** Rio de Janeiro: 7 Letras, 2009. 115 p.

FERREIRA, J. B. et al. Situações de assédio moral a trabalhadores anistiados políticos de uma empresa pública. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 12, n. 20, p. 215-233, dez. 2006.

FLEURY, A. C. C.; VARGAS, N. **Organização do trabalho: uma abordagem interdisciplinar: sete casos brasileiros para estudo.** São Paulo: Atlas, 1983. 232 p.

FLICK, W. **Uma introdução à pesquisa qualitativa.** Porto Alegre: Bookman, 2004. 408 p.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e trabalho uma abordagem psicossomática.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999. 191 p.

FREITAS, M. E. de. Contexto social e imaginário organizacional moderno. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 20, p. 6-15, 2000.

_____. Contexto social: o mundo do trabalho, a família e os “eternos” adolescentes. **Revista de Administração Empresas Light**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 2-6, 1998.

_____. A mobilidade como novo capital simbólico ou sejam os nômades. **Revista Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 16, n. 49, p. 247-264, abr./jun. 2009.

GAULEJAC, V. **Ideologia, poder e fragmentação social.** São Paulo: Idéias & Letras, 2007. 234 p.

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.

GLANZ, L.; WILLIAMS, R.; HOEKSEMA, L. Sensemaking in expatriation: a theoretical basis. **Thunderbird International Business Review**, Glendale, v. 41, p. 101-120, Jan./Feb. 2001.

GOSLING, J.; MINTZBERG, H. As cinco mentes de um executivo. **Harvard Business Review**, Boston, v. 81, n. 11, p. 40-49, Nov. 2003.

GOTO, A. K.; SOUZA, M. T. S.; LIMA JÚNIOR, J. V. Um estudo sobre o estresse em profissionais da área de logística da indústria automobilística. **Revista Psicologia Política**, São Paulo, v. 9, n. 18, p. 291-311, jul./dez. 2009.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, Mississippi, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985.

HAIR JÚNIOR, J. F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2007. 471 p.

HANSEN, F. Currents in compensation and benefits. **Compensation and Benefits Review**, New York, v. 37, n. 1, p. 7-17, 2005.

KANTER, R. M. **Quando os gigantes aprendem a dançar**. Rio de Janeiro: Campus, 1997. 452 p.

KILLINGER, B. **Workaholic: the respectable addicts**. New York: Simon & Schuster, 1991. 236 p.

LEITE, L. T. T.; PAIVA, K. C. M. Gestão e subjetividade: a fala dos gerentes (re)velando aspectos da função gerencial contemporânea. **Revista Gestão & Tecnologia**, Pedro Leopoldo, v. 9, n. 2, p. 1-19, ago./dez. 2009.

LEITE, N. R. P.; LEITE, F. P. Um estudo observacional do filme Denise está chamando à luz da teoria de ação de Chris Argyris e Donald Schön. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, p. 77-91, 2007. Número especial.

LEITE, N. R. P.; NISHIMURA, A. T.; LEITE, F. P. O estudo do construto amor em administração: ciência ou senso comum? **REUNA**, Belo Horizonte, v. 15, n. 2, p. 59-81, maio/ago. 2010.

LEVI, L. O guia da comissão européia sobre stress relacionado ao trabalho e iniciativas relacionadas: das palavras à ação. In: _____. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2008. p. 167-181.

LIMA, A. C.; MATOS, F. R. N. Estudo observacional das relações de poder no filme “O óleo de Lorenzo” ou como o saber institucionalizado precede os valores. In: SEMINÁRIO EM ADMINISTRAÇÃO DA FEA/USP, 9., 2006, São Paulo. **Anais...** São Paulo: FEA/USP, 2006. 1 CD-ROM.

LIMA, C. H. P. Sofrimento, injustiça e desilusão: temas emergentes em uma pesquisa sobre significado do trabalho. In: VIEIRA, A.; GOULART, I. B. (Ed.). **Identidade e subjetividade na gestão de pessoas**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 117-138.

LINHART, D. **A desmedida do capital**. São Paulo: Bom tempo, 2006. 248 p.

LIPP, M. E. N. O stress ocupacional e qualidade de vida. In: SIMPÓSIO SOBRE STRESS E SUAS IMPLICAÇÕES, 10., 1996, Campinas. **Anais...** Campinas: PUC-Campinas, 1996. p. 42-45.

MACHADO, D. et al. A invenção da mentira: um estudo observacional sobre a ação econômica do empreendedor inovador. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO DA FEA/USP, 13., 2010, São Paulo. **Anais...** São Paulo: FEA/USP, 2010. 1 CD-ROM.

MACHADO, D. Q.; BEZERRA, C. A. S. "AVATAR": uma análise dos aspectos fundamentais da tercerização em um estudo observacional. **RIAE - Revista Ibero-Americana de Estratégia**, São Paulo, v. 9, n. 3, p. 41-61, set./dez. 2010.

MASI, D. de. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Rio de Janeiro: J. Olympio, 2001. 356 p.

MCCANN, L.; HASSARD, J.; MORRIS, J. Middle managers, the new organizational ideology and corporate restructuring: comparing Japanese and Anglo-American management systems. **Competition & Change**, Leeds, v. 8, n. 1, p. 27-44, Mar. 2004.

MCDUGALL, J. **Teatros do eu**. Rio de Janeiro: F. Alves, 1992. 222 p.

MELO, M. C. de O. L.; CASSINI, M. R. de O. L.; LOPES, A. L. M. Do estresse e mal-estar gerencial ao surgimento da síndrome de Estocolmo gerencial. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2010. 1 CD-ROM.

MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. 368 p.

MERRIAM, S. B. **Qualitative research and case study applications in education**. São Francisco: Jossey-Bass, 1998. 304 p.

MINTZBERG, H. **The nature of managerial work**. New York: Harper Collins, 1973. 176 p.

MOSCOVICI, F. **Renascença organizacional**. 8. ed. Rio de Janeiro: J. Olympio, 2000. 130 p.

MOTA, C. M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. Estresse e sofrimento no trabalho dos executivos. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 4, n. 1, p. 107-130, jun. 2008.

MOTTA, P. R. **Transformação organizacional: a teoria e prática de inovar**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000. 248 p.

NEUROSE. In: MICHAELIS: moderno dicionário da língua portuguesa. São Paulo: Melhoramentos, 2008. p. 1453.

OFFE, C. Trabalho: a categoria-chave da sociologia? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 4, n. 10, p. 5-20, jun. 1989.

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.

PAGÉS, M. et al. **O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos**. São Paulo: Atlas, 1987. 240 p.

PAIVA, K. C. M. P.; COUTO, J. H. Qualidade de vida e estresse gerencial “pós-choque de gestão”: o caso da Copasa, MG. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 6, p. 189-211, nov./dez. 2008.

PEREIRA, L. Z.; BRAGA, C. D. Estresse no trabalho: estudo de caso com gerentes que atuam em uma instituição financeira nacional de grande porte. **Revista de Ciências da Administração**, São Paulo, v. 10, n. 21, p. 175-196, maio/ago. 2008.

QUENTAL, C.; WETZEL, U. Equilíbrio trabalho-vida e empreendedorismo: a experiência das mulheres brasileiras. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 26., 2002, Salvador. **Anais...** Salvador: UFBA, 2002. 1 CD-ROM.

QUICK, J. C. et al. **O executivo em harmonia**: um guia que mostra como obter os melhores resultados na vida pessoal e profissional por meio do equilíbrio entre corpo, mente e carreira. São Paulo: Publifolha, 2003. 224 p.

RABIA, S.; CHRISTOPOULOS, T. P. Incompatibilidade entre vida pessoal e vida profissional dos gestores na era do conhecimento. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 15, n. 3, p. 37-54, 2008.

RICHARDSON, R. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1989. 336 p.

ROSENFELD, P.; GIACALONE, R. A.; RIORDAN, C. A. **Building and enhancing reputations at work**. London: Thomson Impression Management Learning, 2002. 288 p.

SACHUCK, M. I.; COCITO, F. C. O mercado de trabalho dos executivos e as habilidades exigidas para exercer esta profissão. **Caderno de Administração**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 35-45, jul./dez. 2005.

SADER, E. **7 pecados do capital**. Rio de Janeiro: Record, 2000. 224 p.

SARAIVA, L. A. S. et al. Lógica perversa de gestão e normopatia: uma análise do trabalho de consultores de mercado. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010. 1 CD-ROM.

SCANFONE, L.; CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B. Executivos: o difícil equilíbrio entre a carreira e a vida privada. In: KILIMNIK, Z. M. (Org.). **Transformações e transições nas carreiras**: estudos nacionais e internacionais sobre o tema. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2011.

_____. Tempos de trabalho e de não-trabalho: o difícil equilíbrio do alto executivo entre a carreira, as relações afetivas e o lazer. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007. 1 CD-ROM.

SCOTT, K. S.; MOORE, K. S.; MICELI, M. P. An exploration of meaning and consequences of workaholism. **Human Relations**, New York, v. 50, n. 3, p. 287-314, 1997.

SELMER, J. Expatriation: corporate policy, personal intentions and international adjustment. **The International Journal of Human Resource Management**, London, v. 9, p. 996-2008, Dec. 1998.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 1999. 204 p.

SERVA, M.; FERREIRA, J. L. O. O fenômeno workaholic na gestão de pessoas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 2, p. 179-200, mar./abr. 2006.

SILVA, A. B. **A vivência de conflitos entre a prática gerencial e as relações em família**. 2005. 120 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

SILVA, A. B. S.; ROSSETTO, C. R. Os conflitos entre a prática gerencial e as relações em família: uma abordagem complexa e multidimensional. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 1, p. 40-60, jan./fev. 2010.

SILVA, P. R.; SACHUK, M. I. Transformação do trabalho: implicações para o futuro das pessoas e das organizações. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 25-46, jan./abr. 2011.

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.

SOLOMON, R. C. **A melhor maneira de fazer negócios: como a integridade pessoal leva ao sucesso corporativo**. São Paulo: Negócio, 2000. 190 p.

STAM, R. Desde el realismo a la intertextualidad. In: _____. **Nuevos conceptos de la teoría del cine**. Barcelona: Paidós, 1999. p. 211-250.

STEPANSKY, D.; FRANÇA, L. Trabalho e vida pessoal: o equilíbrio necessário. **Boletim Técnico do SENAC**, São Paulo, v. 34, n. 1, p. 65-71, 2008.

STEWART, R.; FONDAS, N. How managers can think strategically about their jobs. **Quarterly Journal of Management Development**, Allahabad, v. 11, n. 7, p. 10-17, 1992.

SUAREZ, M. C.; TOMEI, P. A. Longe de um final feliz?: uma análise das novas relações de trabalho a partir do filme Em Boa Companhia. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1., 2007, Natal. **Anais...** Natal: UFRN, 2007. 1 CD-ROM.

SUMMERS, J.; NOWICKI, M. Achievement and balance: what do manager really want? **Healthcare Financial Management**, Westchester, v. 56, p. 80-84, Mar. 2002.

TAMAYO, A. Valores organizacionais e comprometimento afetivo. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, ano 6, n. 3, p. 192-213, 2008.

THIRY-CHERQUES, H. R. **Sobreviver ao trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 2004. 182 p.

THOMAS, R.; DUNKERLEY, D. Careering downwards?: middle managers' experiences in the downsized organizations. **British Journal of Management**, Chichester, v. 10, n. 1, p. 157-169, Feb. 1999.

TOLEDO, S.; BULGACOV, Y. Cultura organizacional e identidade: implicações dos ritos de passagem na identidade de jovens executivos trainees em uma organização multinacional. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 28., 2004, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2004. 1 CD-ROM.

TOMEI, P. A.; FORTUNATO, G. A solidão no poder nas organizações. **Revista Organização e Sociedade**, Salvador, v. 15, p. 13-31, out./dez. 2008.

TURNER, G. **Cinema como prática social**. São Paulo: Summus, 1997. 176 p.

VANDERLEY, L. G.; XIMENES, L. C. As facetas da personalidade no entrelinhamento do estresse ocupacional dos docentes do curso de administração. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. 1 CD-ROM.

WEBBER, R. Imperativos modernos. **Gazeta Mercantil**, São Paulo, v. 1, p. A-2, ago. 1997.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004. 248 p.

ZILLE, L. et al. Qualidade de vida e estresse ocupacional nas alturas: o caso dos aeronautas brasileiros. **Revista de Ciências Humanas**, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 43-59, 2001.