

MONSTROS S. A: uma análise do filme e de sua relação com os mecanismos de identificação e idealização nas organizações

MONSTERS S. A.: an analysis of the film and its relationship with the mechanisms of identification and idealization in the organizations

RESUMO

Cada vez mais a filmografia trabalha, inclusive por meio da “sutileza” dos desenhos animados, questões relevantes que perpassam a realidade humana. Com base nessa percepção e tendo como referência a riqueza imagética e de roteiro do longa metragem Monstros S.A, o presente artigo tem como objetivo relacionar os principais aspectos de controle utilizados pelas organizações para a consecução de seus objetivos e fins. Por meio de mecanismos de identificação e idealização, os indivíduos incorporam a identidade da organização e perdem sua identidade pessoal e sua subjetividade. A partir da análise de cenas e discursos dos personagens, este trabalho enfocará algumas estratégias dos gestores, com vistas à construção e ao fortalecimento desses vínculos (do sujeito com a organização). Nessa medida este trabalho privilegia a discussão de conceitos como: cultura organizacional, liderança e trabalho em equipe. O desafio das autoras é fazer um paralelo entre as discussões teóricas e o filme analisado.

Palavras-chave: Cultura organizacional; identificação; idealização; trabalho em equipe e liderança.

ABSTRACT

Increasingly, the film works, even through the "subtlety" of the cartoons, relevant questions that surpass the reality human being. Based on this perception and with reference to the richness of imagery and the roadmap feature film “Monsters SA”, this article aims to link the main aspects of control used by organizations for the achievement of its goals and purposes. Through mechanisms of identification and idealization individuals embody the identity of the organization and lose their personal identity and its subjectivity. From the analysis of scenes and speeches of the characters, this work will focus some strategies of the managers, with sights to the construction and the strengthening of these ties (of the individual with the organization). To that extent this work focuses on discussion of concepts such as organizational culture, leadership and teamwork. The challenge of the authors is to make a parallel between the theoretical discussions and film analysis.

Key-words: organizational culture; identification; idealization; teamwork and leadership.

1 INTRODUÇÃO

Os filmes estão sendo utilizados como importante recurso metodológico para a compreensão e apreensão de alguns conceitos e teorias da Administração, bem como para a visualização de diferentes práticas de gestão. Por meio do uso de metáforas e imagens, a realidade vivida no cotidiano organizacional tem sido demonstrada através de ficções e desenhos, reforçando a percepção acerca desse universo. Nessa perspectiva, os filmes não devem ser utilizados apenas como um fim em si mesmos, e sim como um recurso facilitador da aprendizagem. O papel do professor é essencial na função de coordenar e sistematizar as discussões, levando os discentes a desenvolverem sua capacidade crítica, possibilitando aos mesmos a internalização e a apropriação de significados. Dessa forma, a aprendizagem é entendida e perpassa pela interação com o outro e com o objeto de conhecimento. Tal proposta de interpretação conceitual, via exibição de filmes, está fundamentada em teorias de aprendizagem da linha sócio-histórico-cultural, como as de Vygotski (2001) e Bakhtin (1986).

Pode-se observar, por exemplo, em vários desenhos da Disney, aparentemente infantis e de cunho recreativo, mensagens diversas e de alusão aos principais conflitos e situações que ocorrem no âmbito organizacional. A tarefa do pesquisador é buscar a mensagem que não está explícita, clara e que se constitui muitas vezes como pano de fundo dos desenhos.

O perigo com os filmes é que nós nos acostumamos a vê-los sem lhes prestarmos a mesma atenção que prestaríamos a uma peça ou livro. Mas eles são um veículo de idéias e de poesia de primeira classe que podem levar o espectador a domínios aonde, anteriormente, só o sono e os sonhos o levaram. Eu tenho pensado, com freqüência, que seria não apenas econômico, mas admirável se um faquir hipnotizasse um auditório inteiro. Ele poderia fazer seus espectadores assistirem a uma fantástica apresentação e, além disso, ordenar que não a esquecessem quando despertassem. Este, de certo modo, é o papel da tela – praticar um tipo de hipnotismo do público e possibilitar que um grande número de pessoas sonhe o mesmo sonho. (COCTEAU, 1968:76)

A unidade de análise deste artigo será o filme “Monstros S.A”, produzido pela Pixar filmes, e as diversas variáveis nele existentes que funcionam como mecanismos de identificação do sujeito com a organização. Considera-se esse um filme rico que favorece diferentes “leituras” a respeito de temas relacionados ao comportamento organizacional, tendo em vista uma série de situações vividas pelos personagens dentro de uma fábrica, sob dado contexto político, econômico e social. O recorte deste artigo será para aspectos da organização que facilitam a identificação do funcionário com ela. Entre eles, evidenciamos temas como a cultura organizacional, identidade organizacional, rituais de socialização, liderança e equipe. Vale ressaltar que, na perspectiva de Kramer e Faria (2007), esses elementos, anteriormente citados, são constitutivos dos vínculos organizacionais.

Este artigo retratará temas bem atuais dentro da área de Administração e poderá ser utilizado por professores como fonte de discussão e debate. O artigo será desenvolvido em quatro partes. Em um primeiro momento, será feita uma narrativa da história para que o leitor possa compreendê-la e se inteirar dos assuntos abordados. Na segunda parte, será desenvolvido um pequeno ensaio teórico dos temas selecionados. Na terceira parte, será realizada uma comparação teórica com situações e cenas abordadas no filme. A quarta parte tratará das considerações finais, seguidas das referências bibliográficas.

2 MONSTROS S.A: UMA ORGANIZAÇÃO A TODO VAPOR

O filme “Monstros S. A” conta a história de uma cidade chamada Monstropólis, onde a principal fonte de energia é gerada na fábrica Monstros S.A. O cenário principal e a maior parte das cenas se desenrolam nessa fábrica. Assim como toda organização possui sua engrenagem para o funcionamento, Monstros S. A também possui a sua. Seu funcionamento é semelhante ao de uma organização com alta produção, seguindo a lógica da linha de montagem.

O objetivo da empresa é captar energia por meio do trabalho dos seus funcionários, que são especializados em assustar crianças. As crianças, ao se assustarem com os monstros, gritam e esse grito é transformado em energia. Para atender à demanda do processo produtivo, a fábrica conta com o trabalho de centenas de monstros, mas o grupo de elite é composto por dois deles: James Sullivan e Mike Wazowski. Os dois formam uma equipe: Sulley – como gosta de ser chamado – é responsável por assustar as crianças e Mike, seu auxiliar, é o responsável pelo manuseio do equipamento que controla as portas que dão acesso ao quarto das crianças e pela armazenagem da energia gerada pelos gritos dos infantes. A dupla é recordista da empresa em quantidade de energia armazenada e tem seu potencial valorizado pela companhia, por meio de ampla divulgação de seus feitos nos âmbitos interno e externo. Todos os funcionários os admiram e os têm como exemplo de sucesso.

No mundo dos monstros, existe a crença de que as crianças são potenciais transmissoras de doenças. Em virtude disso, há uma preocupação, por parte dos monstros assustadores, em evitar ao máximo o contato com os infantes e os objetos que fazem parte do universo deles. Quando um desses objetos é trazido acidentalmente para o mundo dos monstros, são adotadas medidas profiláticas urgentes e extremas. O órgão responsável por isso é a CDA - Child Detection Agency.

Para adentrar o mundo das crianças, acontece um ritual de preparação por parte dos monstros, com o objetivo de que o susto seja eficaz atingindo as metas desejadas de energia. Todo esse trabalho é supervisionado de perto pelo chefe da fábrica, Sr. Waternoose que elogia o

desempenho de Sulley. Vale ressaltar, que a Monstros S.A enfrentava uma crise na captação de energia, pois as crianças já não se assustavam como antigamente.

Em contrapartida, Sulley acredita que seu chefe é capaz de tirá-los da crise e o apóia em suas idéias e atitudes, sendo multiplicador da postura do chefe no contexto organizacional. Um exemplo é a parte do filme na qual Sulley recebe um convite para treinar os estagiários e diz que no treinamento irá usar o famoso e assustador salto Waternoose. Sulley só pensa no trabalho, até em casa.

Na narrativa, Randall é o monstro inimigo de Sulley, pois deseja ocupar o seu lugar-de monstro líder em captação de energia e anuncia tempos de mudança na empresa para Sulley e Mike. Sua estratégia baseia-se em trapagens, o que é evidenciado a partir do momento em que não guarda uma porta, pois planeja seqüestrar a menininha que se assustava. Só que Sulley entra na fábrica e vê a porta esquecida, abrindo-a e perguntando se tinha alguém lá. Randall aparece nervoso e recolhe a porta. Quando Sulley se encontra novamente sozinho, eis que surge uma menininha. Sulley fica desesperado, tenta jogar fora os brinquedinhos e se desfazer de tudo o que pudesse chamar a atenção da CDA. Só que a garotinha agarra-se a ele, querendo brincar com o “gatinho” – nome dado pela infante ao monstro.

Concomitantemente, Mike jantava com sua namorada Célia num restaurante muito famoso e disputado. Nesse momento, Sulley aparece no restaurante com a menininha escondida dentro de uma sacola. A garota foge, causando um pânico geral no ambiente. Imediatamente, a CDA é acionada e a área é toda bloqueada para ser descontaminada. Só que Mike, Sulley e a menina haviam fugido.

Eles levaram a garota para casa. Ela não pára de chorar, porque está interessada em brincar. Contudo, os monstros a evitam, por acreditarem que o contato com as crianças é contagioso e deveria ser evitado. Muito emotivo e alienado com o trabalho Sulley se culpava dizendo que ia destruir a Monstros S.A.

Na narrativa do filme, a aproximação de Sulley com a criança acaba por se impor. Quando a menininha vai dormir, ela fica com medo que Randall, seu monstro assustador, apareça e Sulley tenta acalmá-la, iniciando uma relação de afeto e mudança de percepção quanto às crianças. Ele sai do quarto dizendo a Mike que ela não é assustadora e quer devolvê-la para sua porta em vez de destruí-la. Mike teme ir para o exílio, local destinado aos monstros que não obedecem às regras da Monstros S.A.

Na seqüência, Sulley disfarça a menininha de monstrinha e parte para a fábrica. Lá, ela pede para ir ao banheiro e começa a brincar de esconde-esconde com Sulley, que gosta e a elogia. Nesse momento, expressando o seu afeto, Sulley passa a chamar a menina de “Boo” e Mike comenta que

ele está se afeiçoando ao “treco”. Enquanto acontece esse diálogo, Boo foge e deixa Sulley desnordeado.

Num outro momento, Mike encontra Randall e combina de devolver a garota na hora do almoço, quando não há ninguém na linha de produção. Já Sulley está desesperado, pois acha que a Boo foi triturada, mas ela reaparece. Quando Mike reencontra Sulley e Boo, parte com eles para executar o plano de Randall. Contudo, Sulley desconfia que Randall tem mesmo o propósito de devolver a garota para a sua porta e Mike debocha da atitude do amigo.

Para tranquilizar Sulley, Mike entra no quarto de Boo, fazendo-se passar por ela. Nesse momento, Randall o seqüestra pensando tratar-se de Boo. Fica evidenciada a farsa. Sulley foge com a garotinha e tenta achar Mike. Descubrem o esconderijo, no qual havia uma máquina que sugava os gritos, chamada abductor. Está máquina era como uma espécie de “aspirador” que sugava todo o fôlego das crianças seqüestradas por Randall. Então Mike é preso ao abductor e Randall tenta fazê-lo falar à força onde estava a menininha, mas Sulley chega a tempo e desliga a máquina.

Mike, Sulley e Boo fogem, mas acabam caindo no estúdio de treinamento, onde o Sr.aternoose força Sulley a dar aos estagiários o exemplo de monstro assustador. Ao ver Sulley em ação, Boo amedronta-se e acaba sendo vista poraternoose. Mike explica ao chefe que a menina não é tóxica e o que Randall faz, dizendo ainda que pretende matá-los. O chefe finge entender, dizendo que cuidará da garotinha e chama uma porta. Só que essa não é a porta do quarto de Boo e sim a do exílio, onde Mike e Sulley são jogados.

No exílio, Mike revolta-se com o amigo. Brigam e encontram outro monstro banido, que conta para Sulley que existe um vilarejo onde há crianças. Sulley, desesperado, vai em busca do lugar e acha uma porta que o leva de volta a Monstros S.A. No retorno à fábrica, ele encontra Randall junto com o Sr.aternoose tentando sugar Boo na máquina abductora e impede a ação, começando a brigar com os inimigos.aternoose diz para Randall não deixar testemunhas e, nesse momento, demonstra estar apoiando as trapaças de Randall.

Mais uma vez, Mike e Sulley fogem, tentando devolver Boo à sua porta. Mas o chefe aparece e diz que “sequestrará mil crianças antes de deixar a empresa acabar”. Nesse momento, ele é preso pela CDA e culpa Sulley pelo possível fechamento da Monstros S.A.

Logo em seguida, Boo é devolvida, em uma cena de muita emoção. Sua porta é destruída e Roz (chefe da CDA) diz que não quer nenhum comentário e relatório sobre o caso. Mike comemora, pois a menina tinha sido devolvida sã e salva. Mas, ao mesmo tempo, diz que a fábrica será fechada e que vários monstros ficarão desempregados. Mike e Sulley comentam que, apesar das dificuldades vivenciadas, o episódio valeu a pena, pois os acontecimentos foram motivadores de boas risadas. Do diálogo nasce uma idéia que levará à mudança de foco do negócio. Ao invés de

captar gritos das crianças, os monstros passarão a captar risos. Essa será a nova fonte de energia de Monstrópolis.

Reestruturam a fábrica e Mike agora passa a ser o “guru das risadinhas”, reforçando o seu papel de liderança e dando uma nova configuração à realização do trabalho. Entretanto, apesar de o trabalho seguir de “vento em popa” na Monstros S.A, Sullley não consegue esquecer Boo. Mike surpreende o amigo, ao final do filme, com a reconstrução da porta da menina. Esse se emociona. Entra, chamando-a de Boo, e ela responde: gatinho... O filme termina nesse momento.

3 MECANISMOS UTILIZADOS PELAS ORGANIZAÇÕES PARA MAIOR IDENTIFICAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS COM AS MESMAS

As organizações são compostas por indivíduos que buscam atingir e alcançar determinados objetivos organizacionais. Segundo Chanlat (1996), cada organização possui uma configuração singular que a caracteriza e influencia o comportamento dos indivíduos. Essa configuração retrata a cultura da organização e todos os aspectos envolvidos pela mesma e com ela relacionados.

Cultura organizacional é o conjunto dos pressupostos básicos que um dado grupo inventou, descobriu ou desenvolveu para fazer face aos seus problemas de adaptação externa e de integração interna, e que tem funcionado suficientemente bem para ser considerado e, portanto, ensinado aos novos membros como a maneira correta de pensar, perceber e sentir em relação a esses problemas”. (SCHEIN, 1984)

THÉVENET apud AMADO(2002) afirma:

Enquanto patrimônio compartilhado de valores e crenças, a cultura permite que os membros de uma organização se identifiquem; ela favorece a estabilidade do sistema, veicula numerosos pontos de referência que podem guiar e modelar os comportamentos e as grandes decisões de gestão.

A cultura organizacional transmitida e veiculada aos funcionários através de mecanismos de socialização tem como objetivo criar uma fantasia comum por meio de mecanismos de identificação e idealização, favorecendo a formação de vínculos sociais.

De acordo com Freitas (2000), na busca de um projeto comum, as pessoas adotam dois mecanismos psicológicos: a identificação e a idealização do grupo e do projeto. A identidade pessoal e a subjetividade do sujeito se fundem na identidade da organização e esse passa a adotar os valores da mesma como se fossem seus.

Segundo Chanlat (1996) é por meio da relação com o outro e com o jogo de identificações que o indivíduo se constitui e se reconhece, satisfazendo ou não seus desejos. Na medida em que as organizações são constituídas por pessoas, a interação afetiva entre os membros se torna inerente. (ZIMERMAN, 1997).

Segundo Enriquez (2001), a idealização é um dos fundamentos mais importantes dos grupos, pois ela confere aos projetos e membros do grupo a idéia de consistência, força e características de excepcionalidade.

São vários os mecanismos utilizados para reforçar os vínculos organizacionais, aumentando o comprometimento, visando alcançar os resultados desejados. A cultura pode ser considerada o alicerce, pois a mesma personifica as organizações dando-lhe uma forma, uma engrenagem e uma imagem. Associados e veiculados pela cultura encontram-se outros mecanismos controladores e que colocam os homens alienados e totalmente identificados com a cultura da organização. *“O Controle social e psíquico é de fundamental importância para que as Organizações atinjam seus objetivos e se mantenham sobreviventes num mercado de competitividade acirrada.”* (SCHIMITT E LEAL, 2006)

A incorporação da cultura da empresa via adoção de estratégias de socialização forma indivíduos dóceis, servis e integrados ao sistema. De acordo com Gontijo (2006), essa incorporação ocorre, em função do processo de aprendizagem, no nível do inconsciente, através de posições, restrições e proibições dos desejos e necessidades dos indivíduos.

Percebe-se então que o sujeito é moldado de acordo com os valores culturais da organização, tornando-se um “sujeito corporativo” (ou seja, destituído da identidade pessoal em prol da organizacional) que deverá estar em sintonia com o nível de desempenho esperado para a produtividade.

De acordo com Van Maanen (1989) – *apud* GONTIJO (2006) a socialização organizacional é:

o processo pelo qual o indivíduo aprende valores, normas de comportamentos esperados, que permitem a ele participar como membro de uma organização. Este processo ocorre durante toda a carreira do indivíduo dentro da organização. A socialização organizacional implica também a renúncia de certas atitudes, valores e comportamentos.

O poder aplicado nas estruturas também tem forte impacto nos indivíduos, pois códigos de conduta, comportamento e ética determinam como os sujeitos devem agir e pensar. Quando esses pressupostos tornam-se inquestionáveis, passam para o nível do inconsciente.

Como mecanismos de controle exercidos pelas organizações que, por meio da identificação e idealização prendem o indivíduo na “teia organizacional”, podem ser citados os ritos de socialização (treinamento), os mecanismos de identificação com os líderes, a divulgação e a estimulação do trabalho em equipe.

Na visão de Schmitt e Leal (2006) o controle é um elemento essencial das organizações capitalistas. As estratégias ligadas ao inconsciente e ao imaginário levam o trabalhador a manter-se vinculado à empresa. O direito à palavra é tolhido de forma imperceptível, fazendo com que o discurso organizacional se destaque como ideal. O controle afetivo¹ encontra-se no fascínio que o indivíduo passa a ter com a empresa e a vontade implícita de ser reconhecido e desejado por essa. De acordo com Freu apud Schmitt, (2006) o coletivo se mantém por dois vínculos: com o líder que ama a todos indistintamente e com os demais membros do grupo, por possuírem características comuns partilháveis.

Tais vínculos acontecem por meio de um processo de identificação, no qual o ego enriquece-se com as propriedades do objeto do vínculo, introjetando-o em si próprio. O indivíduo realiza esse processo em virtude de uma “ferida narcísica” original, ou melhor, uma angústia de não ser mais onipotente como num estado arcaico. O ego, a partir de então, divide-se, formando o ideal do ego: esta instância reúne, das influências do meio ambiente, as exigências que este impõe ao ego, das quais este não pode sempre estar à altura; de maneira que o indivíduo, quando não pode estar satisfeito com seu próprio ego, tem, no entanto, possibilidade de encontrar satisfação no ideal do ego que se diferenciou do ego. (FREUD, 1988:119, apud SCHIMITT, 2006)

Um dos mecanismos utilizados e valorizados pela via do treinamento é o culto e a busca da excelência. O indivíduo tem que ser um profissional completo, com múltiplas competências pessoais e capacidade profissional de captar uma lógica organizacional em constante mudança e nela se inserir. Tais mecanismos determinam a busca pela superação, criando uma espécie de neurose coletiva. Instala-se uma corrida desenfreada para atingir metas e resultados cada vez maiores. Criam-se relações de competitividade reforçando o individualismo nas organizações.

A excelência, como um patamar deslocável cada vez mais para o alto, é o único lugar que esse indivíduo pode almejar, é o único lugar que lhe permite realizar-se, é o único lugar no qual ele pode existir. O seu “ideal de ego” estará sempre sedento e faminto, colocado a provas constantes e incapaz de se satisfazer (AUBERT; DE GAULEJAC, 1992)

Em função desse cenário, o sujeito passa a buscar o reconhecimento por seu desempenho e o status profissional torna-se o elemento organizador de sua vida pessoal. Conforme Dejours (1993), a relação entre a identidade e o trabalho é mediada pelo outro, no julgamento de reconhecimento. Nesse caso, a retribuição simbólica conferida pelo reconhecimento pode adquirir sentido na realização pessoal. Se o sujeito mantém, através de seu trabalho, relação com o real, mas seu trabalho não é reconhecido pelo outro, mesmo se esse trabalho se encontra em relação de verdade com o real, ele estará condenado à solidão alienante.

¹ O controle social e psíquico é de fundamental importância para que as organizações atinjam seus objetivos. Contudo tornaram-se insuficientes, culminando num controle de comportamentos e pensamentos a partir do engajamento afetivo. O controle pelo afeto pressupõe um controle psíquico dos sentimentos do sujeito.

O processo de alienação faz com que o empregado obedeça sem restrições ao protocolo organizacional, agindo de acordo com a cultura da empresa, que chega a ser vista como extensão da própria família. A identidade do sujeito passa a ser a identidade organizacional, ocorrendo a anulação do “ego”.

A crise de identidade vivida pelos indivíduos nessa sociedade ocidental é que permite a ampliação do papel das organizações modernas. Quanto mais as referências culturais e religiosas tradicionais se quebram, mais os indivíduos e grupos se mostram receptivos a acatar mensagens e líderes que lhes possam oferecer uma resposta que traduza um pouco mais de certeza e lhes permita o reconhecimento de um caminho, de um sentido para a vida. Numa sociedade em que é exaltada a importância da imagem, da aparência, do consumo, da superficialidade, as organizações modernas encontram um terreno fértil para se posicionar como o grande referente que propõe uma forma de vida de sucesso e uma missão nobre a realizar. (FREITAS, 2000)

Quando o trabalhador tem um sentido mais crítico, ele é visto como resistente e quando não é isolado pelo próprio grupo, é demitido da organização. Segundo Enriquez (1996) “*Jamais o indivíduo esteve tão encerrado nas malhas das organizações (em particular, das empresas) e tão pouco livre em relação ao seu corpo, ao seu modo de pensar, a sua psique*”.

Relacionados aos mecanismos de culto à excelência, permeiam as diretrizes fundamentais da condução do trabalho em grupo. Esses aspectos estão relacionados à contradição vivida dentro das organizações, no que se refere ao trabalho em equipe. Segundo Nassif e Antonello (2001), o discurso da organização para o indivíduo é de que ele deve trabalhar em equipe e colaborar, que ele deve ser cooperativo. Mas, por outro lado, sempre deve demonstrar que é melhor do que o outro. Entende-se, assim, que esse cenário enseje o isolamento e a convivência com a solidão profissional.

Percebe-se a figura do líder como um pilar estratégico dentro da organização como forma de assegurar a busca de resultados organizacionais e de comprometimento via mecanismos de identificação e idealização.

O fascínio amoroso e a identificação com as figuras do líder e do mito caracterizam uma relação de controle e poder que canaliza a energia libidinal dos indivíduos para fins produtivos e bem servem aos desígnios das organizações capitalistas contemporâneas. (SCHMITT E LEAL, 2006)

Ainda na perspectiva das autoras, a figura do chefe representa um objeto de investimento amoroso. Processo esse que garante a reprodução da organização já que a sujeição do indivíduo a essa é mais rigorosa.

4 UM PARALELO DA TEORIA COM A FICÇÃO: A VIDA IMITA A ARTE

Neste item, discute-se a correlação entre o filme e o referencial teórico utilizado pelas autoras. Para efeito didático e melhor visualização, será construído um quadro que abordará

algumas cenas selecionadas, concatenando-as com os principais elementos constitutivos da abordagem teórica, referendados por uma percepção crítica das autoras.

Vale reforçar que o objetivo não é o esgotamento dessas questões e sim as contribuições que as mesmas dão sobre os mecanismos de controle e alienação utilizados pelas organizações.

As unidades de análise do filme não se prendem ao tempo cronológico em que se desenrola a narrativa. As cenas foram escolhidas, tendo em vista a relevância e a contribuição a ser oferecida ao trabalho, privilegiando a interdependência de temas: cultura, identidade, idealização, trabalho em equipe e liderança.

| Cenas ou discursos projetados sobre os temas | Aspecto teórico trabalhado e desenvolvido | Percepção crítica das autoras |
|---|---|---|
| <p>“No susto e no grito fazemos bonito” - slogan.</p> | <p>Cultura Organizacional: “Enquanto patrimônio compartilhado de valores e crenças, a cultura permite que os membros de uma organização se identifiquem; ela favorece a estabilidade do sistema, veicula numerosos pontos de referência que podem guiar e modelar os comportamentos e as grandes decisões de gestão”. THÉVENET (1984)</p> | <p>A organização utiliza várias estratégias para introjetar a cultura organizacional. O slogan citado ao lado, utilizado no filme pelos monstros, reforça o negócio organizacional que é a captação do grito das crianças para obtenção de energia.</p> |
| <p>O líder (chefe) Waternoose diz para os monstros estagiários que os monstros assustadores devem ser “confiantes, tenazes, firmes e intimidadores”. Em outra cena existe um treinamento onde os estagiários são colocados em contato com o líder símbolo (Sulley) da organização.</p> | <p>Identificação Liderança: <i>“O fascínio amoroso e a identificação com as figuras do líder e do mito caracterizam uma relação de controle e poder que canaliza a energia libidinal dos indivíduos para fins produtivos e bem servem aos desígnios das organizações capitalistas contemporâneas”</i> (SCHMITT; LEAL, 2006).</p> | <p>Além de apresentar aos estagiários o perfil profissional desejado pela organização, o líder chefe reforça o discurso, levando o monstro símbolo (Sulley) para se apresentar aos novos entrantes. Dessa forma, inicia-se um processo de identificação com as características valorizadas pela organização.</p> |
| <p>Em uma das cenas aparecem os monstros realizando o trabalho semelhante a uma organização de linha de montagem. Nesse momento, o telespectador percebe que o trabalho se dá de forma fragmentada e valorizando subequipes. Sulley e Mike formam uma subequipe na qual um age e outro pensa. Durante a cena, evidencia-se um contexto de disputa acirrada e competitividade entre as subequipes. A partir de cada tarefa concluída, elas têm o seu desempenho evidenciado por meio de um painel eletrônico que ocupa o</p> | <p>Busca da excelência <i>“A excelência, como um patamar deslocável cada vez mais para o alto, é o único lugar que esse indivíduo pode almejar, é o único lugar que lhe permite realizar-se, é o único lugar no qual ele pode existir”</i> (AUBERT; DE GAULEJAC, 1992).</p> <p>Trabalho em equipe <i>“O discurso da organização para o indivíduo é de que ele deve trabalhar em equipe e colaborar, que ele deve ser cooperativo, mas sempre demonstrar que é melhor do que o outro O profissional deve ter iniciativa, mas não desobedecer a hierarquia e o status de grupos</i></p> | <p>O reconhecimento do indivíduo se dá através de seu desempenho que deve ser condizente com a excelência organizacional. Na fábrica, esses resultados eram mensurados pelo painel e davam a disputas entre os colaboradores.</p> <p>Novos modelos buscam uma qualidade total, sem erros e sem chance para que os mesmos aconteçam. Os colegas que não seguem e não acompanham normas de produção são excluídos. A busca do desempenho impede que o funcionário deixe o próprio posto para dar uma “mão” àquele que se encontra em necessidade. Trata-se de idéias paradoxais e contraditórias:</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>centro da organização.</p> <p>Em um momento posterior dessa seqüência de imagens, um dos monstros assustadores, ao retornar do quarto de uma criança, traz nas costas seu sapato, que era considerado um objeto tóxico. Imediatamente ele tem seu erro evidenciado através de um processo de limpeza e exposição perante os outros colegas.</p> | <p><i>profissionais. A resposta destes indivíduos frente a esse cenário revela o isolamento e a convivência com a solidão profissional” (NASSIF; ANTONELLO, 2001)</i></p> | <p>desenvolvimento atividades de equipe X natureza individualista. A identidade-eu da pessoa passa a ser mais valorizada do que a identidade-nós, fortalecendo assim a sociedade individualista.</p> |
| <p>Em alguns trechos do filme, os monstros Mike e Sulley têm a sua imagem explorada na mídia.</p> <p>Mike se achava o máximo, um galã, por estar na televisão (embora nunca aparecesse sua imagem e sim a de Sulley).</p> | <p>Idealização Segundo Enriquez (2001), a idealização é um dos fundamentos mais importantes dos grupos, pois ela confere aos projetos e membros do grupo a idéia de consistência, força e características de excepcionalidade.</p> | <p>Percebe-se que apesar de Mike ser mais crítico que Sulley, o processo de idealização organizacional é maior, beirando a alienação.</p> <p>Pode-se perceber a força do mecanismo de idealização no filme, criando uma ilusão de completude, de falta de falhas e de perfeição no trabalho a partir da perspectiva desse personagem.</p> |
| <p>Em um determinado momento do filme percebe-se que o funcionário (Sulley) espelha-se no chefe ao realizar o “famoso e assustador” salto Waternoose. Em seu discurso o funcionário também reforça que faria qualquer coisa para que a empresa não afundasse.</p> | <p>Liderança <i>“A figura do chefe torna-se o objeto de investimento amoroso. Esse processo garante a reprodução da organização já que a sujeição do indivíduo a esta é mais rigorosa, havendo uma menor sujeição da organização aos casos conjunturais de relações interpessoais.” (SCHMITT; LEAL, 2006).</i></p> | <p>Observa-se a influência e a identificação com a figura do líder. O espelho do líder se reflete nos membros da organização, perpetuando a cultura organizacional, fazendo com que seus membros se identifiquem com a organização e aumentando o comprometimento dos funcionários.</p> |
| <p>Ao longo do filme percebe-se que os monstros acreditavam que os infantes eram tóxicos e que só era possível conseguir energia para a fábrica criando pânico nas crianças que reagem gritando. A partir do contato com a Boo, Sulley muda sua percepção sobre as crianças o que vai redirecionar toda a sua conduta para com a organização.</p> | <p>Identidade De acordo com Van Maanen (1989) – apud Gontijo (2006) a socialização organizacional é: o processo pelo qual o indivíduo aprende valores, normas de comportamentos esperados, que permitem a ele participar como membro de uma organização. Esse processo ocorre durante toda a carreira do indivíduo dentro da organização. A socialização organizacional implica também a renúncia de certas atitudes, valores e comportamentos.</p> | <p>Por meio dos processos de socialização organizacional, os indivíduos se despojam de sua identidade pessoal, de seus valores e crenças e passam a adotar a identidade da organização. Trata-se de um processo de controle e adestramento sutil, que se configura por meio de mecanismos inconscientes. No caso do filme, é evidente a presença de crenças de que as crianças são contagiosas e que o contato com as mesmas deve ser evitado. E também a crença de que os gritos são a única fonte de energia da cidade. “Mentiras organizacionais” que são desconstruídas na narrativa do próprio filme.</p> |
| <p>Em uma das cenas, Mike, Sulley e Boo fogem, mas acabam caindo no estúdio de treinamento, onde o Sr. Waternoose força Sulley a dar aos estagiários o exemplo</p> | <p>Identificação e Idealização <i>“Jamais o indivíduo esteve tão encerrado nas malhas das organizações (em particular, das empresas) e tão pouco livre em</i></p> | <p>Percebe-se que, quando ocorre uma quebra no processo de idealização e identificação com os pressupostos organizacionais, a mesma é implacável com o sujeito. Os indivíduos são descartados, cortados</p> |

| | | |
|---|--|------------------------|
| <p>de monstro assustador. Ao ver Sulley em ação, Boo amedronta-se e acaba sendo vista por Waternoose. Mike explica, ao chefe, que a menina não é tóxica e o que Randall faz, dizendo ainda que pretende matá-los. O chefe finge entender, dizendo que cuidará da garotinha e chama uma porta. Só que essa não é a porta do quarto de Boo, mas sim a do exílio, onde joga Mike e Sulley.</p> | <p><i>relação ao seu corpo, ao seu modo de pensar, à sua psique.”</i> (ENRIQUEZ ,1997 ,p.19)</p> | <p>e até exilados.</p> |
|---|--|------------------------|

Fonte: Própria autoria

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da análise de Monstros S.A., é possível inferir que o processo de despojamento e socialização coletiva é uma estratégia adotada pelas organizações com o intuito de fazer com que o indivíduo seja aculturado, de acordo com os valores, crenças e objetivos da organização.

Os mecanismos de controle utilizados pelas organizações se configuram como estratégias sutis e que escapam, na maioria das vezes, à consciência do sujeito. O controle passa pela afetividade e por mecanismos de idealização e identificação que prendem o indivíduo à organização.

Esses mecanismos levam à mortificação do ego e da subjetividade do indivíduo, pois o mesmo passa a adotar a identidade da organização. Percebe-se, por meio da narrativa, que os personagens acreditavam sem qualquer questionamento que existia apenas uma forma de realizar o trabalho. Com isso constituíram suas crenças e valores pautados no que lhes havia sido transmitido pela organização.

A partir do momento em que ocorre essa submissão, pode-se questionar o que vale a pena para se manter dentro de um sistema. Na perspectiva do filme e de acordo com as situações vivenciadas por Mike e Sulley, torna-se possível um repensar sobre a organização do trabalho no universo da Monstros S.A., o que gera o resgate da identidade do indivíduo e mudanças na organização. Ação que se reforça num pensamento de Enriquez (1989), segundo o qual: *“apesar das numerosas armadilhas semeadas pelas organizações sempre haverá indivíduos que estranharão os procedimentos e preferirão as alegrias e as angústias que expressam o fato de serem sujeitos pensantes e falantes ao invés de serem ‘balões murchos’”*.

Em síntese, percebe-se que a filmografia constitui-se como um belo instrumento de análise e aprendizagem. A análise de Monstros S.A. permite reflexões e debates referentes ao universo organizacional. Como sugestões para outros trabalhos, tendo como unidade de análise esse filme, sugere-se uma leitura sobre a ética nas organizações. Outra sugestão é relacioná-lo também à questão da mudança cultural, pois, quando os personagens conseguem resgatar um pouco de sua identidade, configura-se uma mudança no negócio da organização.

6 REFERÊNCIAS

AMADO, Gilles. **Coesão Organizacional e Ilusão**. In: MOTTA, Fernando C. P.; FREITAS, Maria E. Vida psíquica e organização. Rio de Janeiro: FGV, 2002

AUBERT . N., DE GAULEJAC.V. **Lê cout de I” excellence**. Paris:Seuil,1992.

BAKHTIN, Mikhail Mikhailovitch. **Marxismo e filosofia da linguagem: problemas fundamentais do método sociológico na ciência da linguagem**. São Paulo: Hucitec, 1986.

CHANLAT, J. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: _____ (Coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. vol 1. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

COCTEAU, Jean. **Dois Roteiros: o sangue do poeta e o testamento de Orfeu**. São Paulo: Orion, 1968.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho :Contribuições da escola Dejouriana á análise da relação prazer ,sofrimento e trabalho**.São Paulo:Atlas,1994.

ENRIQUEZ, Eugène. **Interioridade e Organizações**. In: DAVEL, E.; VERGARA, S. C. Gestão com pessoas e subjetividade. São Paulo: Atlas, 2001.

ENRIQUEZ, Eugène. O Indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. São Paulo ,vol 37 n.1 p. 18-29 Jan/Mar.,1997.

FLEURY, Maria Tereza Leme; SARSUR, Amyra Moyses. O Quadro Negro como Tela: o Uso do Filme “Nenhum a Menos” como Recurso de Aprendizagem em Gestão por Competências. In: XXX Enanpad, 2006, Salvador. **Anais...** Salvador, 2006

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

GONTIJO, Cylmara Lacerda. Socialização, cultura e constituição do sujeito organizacional: um estudo de caso. In: XXX Enanpad, 2006, Salvador. **Anais...** Salvador, 2006.

GREY, Christopher. O Fetiche da Mudança. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, vol. 44, nº1, p. 10-25, 2004.

KRAMER, Gustavo Garcez. Vínculos Organizacionais: Um estudo de caso em uma organização pública. **Dissertação de Mestrado**, Curitiba, 2003.

KRAMER, Gustavo Garcez; FARIA José Henrique. Vínculos Organizacionais. **RAP – Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, 41(1):83-104, Jan./Fev. 2007

NASSIF, Vânia M. J.; ANTONELLO, Cláudia S. O império organizacional postula que “Agora trabalhamos em grupo”. Mas eu me sinto só. In: XXV ENANPAD, 2001, Campinas. **Anais...**Campinas, 2001.

SCHEIN, E. H. Coming to a new awareness of organization culture. **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 25, n. 2, p. 3-16, 1984.

SCHMITT, Elaine C.; LEAL, Anne P. Liderança, mito e identificação. In: XXX Enanpad, 2006, Salvador. **Anais...** Salvador, 2006

VYGOTSKI, Lev Semenovich. **A construção do pensamento e da linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

ZIMERMAN, D. Fundamentos teóricos. In: ZIMERMAN, D. e OSÓRIO, L. C. **Como trabalhamos com grupos**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997a.