

Análise da Atividade de Consultoria com Suporte na Observação Fílmica: o caso do filme *Missão Demissão*

Fabiana Pinto de Almeida Bizarria

Programa de Pós-Graduação em Administração- PPGA – Universidade de Fortaleza-UNIFOR – Brasil

Mônica Mota Tassigny

Programa de Pós-Graduação em Administração- PPGA – Universidade de Fortaleza- UNIFOR – Brasil

Romênia Régia de Freitas Almeida

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia-Afro Brasileira (UNILAB) - Brasil

Marcus Vinicius de Oliveira Brasil

Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria- PPAC (CAPES/PNPD- Pós-Doutorado)–
Universidade Federal do Ceará- UFC– Brasil

Resumo

Este artigo corresponde a um estudo observacional a partir da linguagem fílmica, numa abordagem qualitativa, a partir dos significados apreendidos do filme *Missão Demissão*, tradução de *Violences des échanges en milieu tempéré*, produzido na França, em 2004. O enredo aponta os conflitos de Philippe, um jovem consultor francês, 25 anos, interiorano, recém-chegado a Paris, cuja tarefa é reestruturar a empresa de metais “Janson”, que se encontra em dificuldades financeiras e de produção. Este artigo corresponde a um estudo observacional com suporte na linguagem fílmica, numa abordagem qualitativa, com foco na apreensão dos significados dos fenômenos presentes no filme, sendo estes o principal foco da análise. O filme em análise aborda, além de outros fatores, as pressões vivenciadas pelos trabalhadores no seu cotidiano e a dificuldade de equilibrar o tempo de trabalho e o tempo de lazer. A trama também ressalta a relevância que o trabalho assume na vida dos trabalhadores. Desperta reflexões sobre os valores do mundo do trabalho e a relação sujeito-trabalho e, principalmente, sobre o significado atribuído ao trabalho. Sua referência ao mundo da consultoria simboliza o contexto capitalista em que o sujeito aprisiona-se na relação capital-trabalho. A pressão exercida no ambiente de trabalho representa uma das tônicas elaboradas no filme. Esse aspecto gera discussões em torno da saúde e da doença nos contextos de trabalho e da sua tênue linha de separação. Pode-se inferir, pelos elementos do filme, que no mundo do trabalho, a subjetividade é empobrecida em função da norma, do poder, do “dever ser”.

Palavras-chave: Estudo Observacional. Análise Fílmica. Missão. Demissão.

Analysis of Consultancy's Activity Based in Observational Studies: the movie's case *Mission Dismission*

Fabiana Pinto de Almeida Bizarria

Graduate Program in Management- PPGA – University of Fortaleza-UNIFOR – Brazil

Mônica Mota Tassigny

Graduate Program in Management- PPGA – University of Fortaleza-UNIFOR – Brazil

Romênia Régia de Freitas Almeida

University of International Integration Lusophone-African-Brazilian (UNILAB) - Brazil

Marcus Vinicius de Oliveira Brasil

Graduate Program in Management and Comptroller- PPAC (CAPES/PNPD Fellow/Postdoctoral)–
Federal University of Ceará- UFC- Brazil

Abstract

This article corresponds to an observational study from the film language, a qualitative approach, seized from the meanings of the movie *Mission Dismissal*, a translation of the original *Violences en milieu des échanges tempéré*, produced in France in 2004. The plot shows the conflicts of Philippe, a young French advisor, 25 years old, backwoods, newly arrived in Paris, whose task is to restructure the company of metals "Janson," which is in financial difficulties and production. This article corresponds to an observational study supported by the film language, a qualitative approach, focusing on the apprehension of the meanings of the phenomena present in the film, these being the main focus of the analysis. The film analysis approaches, and other factors, the pressures experienced by workers in their daily lives and the difficulty of balancing work and leisure time. The plot also highlights the relevance of the work took the lives of workers. Reflections are made on the values of the world of work and the relation subject-work and, especially, about the meaning of the work. His reference to the world of consulting symbolizes the capitalist context in which the subject's traps in the capital-labor relationship are usual. The pressure in the workplace is one of the factors reported in the film. This subject raises questions around health and illness in work settings and its fine line of separation. It can be inferred, by the elements of the film that the world of work subjectivity is impoverished due to the standard, the power of the "ought."

Keywords: Observational Study. Film Analysis. Mission. Dismissal.

1 Introdução

O filme denominado “Missão Demissão”, tradução de *Violences des échanges* em milieu tempéré, foi produzido na França, no ano de 2004 e foi dirigido por Jean Marc-Moutout. O enredo aponta os conflitos de Philippe, um jovem consultor francês, 25 anos, interiorano, recém-chegado a Paris, cuja tarefa é reestruturar a empresa de metais “Janson”, que se encontra em dificuldades financeiras e de produção.

Em seu primeiro dia, durante o percurso para o trabalho, Philippe resgata Eva (Cylia Malki) de uma situação constrangedora de assédio no metrô e se apaixona por Eva. Uma jovem recepcionista, mãe solteira, de decisões firmes e de grande sensibilidade. Com ela, ele inicia um marcante relacionamento afetivo.

Chegado à empresa, onde será realizada a consultoria, Philippe depara-se com a difícil tarefa de adquirir informações acerca dos funcionários e de suas respectivas atividades. O jovem conquista a confiança do chefe que o designa para desenvolver atividades de recrutamento de novos funcionários. Mesmo sendo apresentado como o parceiro da companhia, ele não é recebido sob esta visão. O temor do corte salarial, as demissões, o controle das atividades ou o aumento destas permeia toda a empresa. A realidade é que sua venda já está acertada, e cabe aos consultores realizar sua reestruturação, sem que isto seja revelado aos funcionários. Este é um dos primeiros conflitos vivenciado por Philippe, que sofre pressões de sua namorada, Eva. Ela o questiona, em diversos momentos, sobre os valores éticos de sua profissão.

Mesmo em conflito pessoal, o jovem consultor desempenha com primor o seu trabalho, realizando diversas entrevistas e avaliando a eficácia dos processos produtivos. Seus relatórios são muito elogiados pelo seu chefe, Hugo, que o designa a selecionar a equipe que permanecerá na empresa. Em sua sensibilidade, Philippe sofre arduamente com a nova tarefa, chegando a pensar em desistir do projeto. Eva é uma de suas estimuladoras. Contudo, ele é convencido de que, para vencer em sua profissão, isto é algo necessário e natural.

Na empresa, as mudanças passam a ser percebidas e as ações de revolta e resistência se manifestam. Após a venda, 87 demissões são efetivadas. O sucesso do trabalho da Consultoria McGregor, representada por Phillippe é, portanto, festejado.

O filme em análise discute, além de outros fatores, as pressões vivenciadas pelos trabalhadores no seu cotidiano e a dificuldade de equilibrar o tempo de trabalho e o tempo

de lazer. A maior parte do filme se desenvolve no ambiente do escritório, por meio de cenas que despertam reflexões sobre a política e a ética do trabalho e a relação trabalho-saúde.

A trama também ressalta a relevância que o trabalho assumi na vida dos trabalhadores, favorecendo uma maior vulnerabilidade desses sujeitos em relação as pressões do dia a dia e das constantes mudanças organizacionais.

O advento da instabilidade econômica influência nos modos de vida no trabalho. Esse aspecto é lembrado no filme como fenômenos que geram a necessidade de uma constante adaptação organizacional frente as mudanças nos mercados a fim de gerar um diferencial competitivo. Esse diferencial tem por objetivo a maximização do lucro, a busca pela maior qualidade de produtos e serviços e assim, a garantia de uma maior capacidade de sobrevivência.

Dessa forma, este artigo objetiva empreender uma análise ancorada em alguns autores que discutem sobre os temas levantados, na perspectiva de promover uma leitura fílmica contextualizada e geradora de reflexões e ativadora de experiências.

2 Método

O filme denominado “Missão Demissão”, tradução de *Violences des échanges* en milieu tempéré, foi produzido na França, no ano de 2004 e foi dirigido por Jean Marc-Moutout. O enredo aponta os conflitos de Philippe, um jovem consultor francês, 25 anos, interiorano, recém-chegado a Paris, cuja tarefa é reestruturar a empresa de metais “Janson”, que se encontra em dificuldades financeiras e de produção.

Em seu primeiro dia, durante o percurso para o trabalho, Philippe resgata Eva (Cylia Malki) de uma situação constrangedora de assédio no metrô e se apaixona por Eva. Uma jovem recepcionista, mãe solteira, de decisões firmes e de grande sensibilidade. Com ela, ele inicia um marcante relacionamento afetivo.

Chegado à empresa, onde será realizada a consultoria, Philippe depara-se com a difícil tarefa de adquirir informações acerca dos funcionários e de suas respectivas atividades. O jovem conquista a confiança do chefe que o designa para desenvolver atividades de recrutamento de novos funcionários. Mesmo sendo apresentado como o parceiro da companhia, ele não é recebido sob esta visão. O temor do corte salarial, as

demissões, o controle das atividades ou o aumento destas permeia toda a empresa. A realidade é que sua venda já está acertada, e cabe aos consultores realizar sua reestruturação, sem que isto seja revelado aos funcionários. Este é um dos primeiros conflitos vivenciado por Philippe, que sofre pressões de sua namorada, Eva. Ela o questiona, em diversos momentos, sobre os valores éticos de sua profissão.

Mesmo em conflito pessoal, o jovem consultor desempenha com primor o seu trabalho, realizando diversas entrevistas e avaliando a eficácia dos processos produtivos. Seus relatórios são muito elogiados pelo seu chefe, Hugo, que o designa a selecionar a equipe que permanecerá na empresa. Em sua sensibilidade, Philippe sofre arduamente com a nova tarefa, chegando a pensar em desistir do projeto. Eva é uma de suas estimuladoras. Contudo, ele é convencido de que, para vencer em sua profissão, isto é algo necessário e natural.

Na empresa, as mudanças passam a ser percebidas e as ações de revolta e resistência se manifestam. Após a venda, 87 demissões são efetivadas. O sucesso do trabalho da Consultoria McGregor, representada por Phillippe é, portanto, festejado.

O filme em análise discute, além de outros fatores, as pressões vivenciadas pelos trabalhadores no seu cotidiano e a dificuldade de equilibrar o tempo de trabalho e o tempo de lazer. A maior parte do filme se desenvolve no ambiente do escritório, por meio de cenas que despertam reflexões sobre a política e a ética do trabalho e a relação trabalho-saúde.

A trama também ressalta a relevância que o trabalho assumi na vida dos trabalhadores, favorecendo uma maior vulnerabilidade desses sujeitos em relação as pressões do dia a dia e das constantes mudanças organizacionais.

O advento da instabilidade econômica influência nos modos de vida no trabalho. Esse aspecto é lembrado no filme como fenômenos que geram a necessidade de uma constante adaptação organizacional frente as mudanças nos mercados a fim de gerar um diferencial competitivo. Esse diferencial tem por objetivo a maximização do lucro, a busca pela maior qualidade de produtos e serviços e assim, a garantia de uma maior capacidade de sobrevivência.

Dessa forma, este artigo objetiva empreender uma análise ancorada em alguns autores que discutem sobre os temas levantados, na perspectiva de promover uma leitura fílmica contextualizada e geradora de reflexões e ativadora de experiências.

3. Análise do Filme

3.1 Atividade: Consultoria

O filme relata a história de um jovem consultor, que deixa sua província com destino a Paris. Philippe possui uma grande empresa de consultoria, chamada Mc Gregor. O jovem não tem relação com a sua família e demonstra ansiedade pelo sucesso, deslumbrado com o início de sua carreira em uma renomada empresa. Vê-se em uma difícil situação, na qual é imputado a demitir trabalhadores de seus postos, objetivando promover mais rentabilidade e lucro à empresa. Além disso, o jovem ganha a confiança de seu empresário, que lhe dá uma nova responsabilidade: selecionar pessoal adequadas para trabalhar na nova organização empresarial.

A consultoria, por sua vez, representa um elemento de análise, pois o filme gira em torno dessa atividade. Mesmo numa abordagem limitada sobre as funções que um consultor pode desenvolver, nos últimos anos, a mídia popular de negócios ajudou a disseminar uma onda de críticas sobre as atividades de consultoria (Paes de Paula & Wood Jr., 2008).

As reações em relação ao filme são variadas e desperta reflexões sobre os valores do mundo do trabalho e a relação sujeito-trabalho e, principalmente, sobre o significado atribuído ao trabalho.

A trama do filme é um tema estudado por alguns autores, como, por exemplo, Donadone & Sznelwar (2004), Donadone, et al (2012), e Paes de Paula & Wood Jr. (2008). Esses autores elucidam alguns aspectos do mundo da consultoria e que serão referenciados nessa análise.

Algumas perguntas são sugeridas pelo filme: Os problemas encenados são universais quando se trata do mundo do trabalho? Há a necessidade de se humanizar o mundo dos negócios? Os novos profissionais que atuam no âmbito das consultorias estão atentos às questões éticas? O que pode se discutir sobre responsabilidade, legitimidade e complexidade quando se pensa num profissional como Philippe? Qual a relação do trabalho com a percepção de tempo? O que pode ser analisado sobre a identidade de Philippe em relação ao seu status social?

Sobre essas questões, Paes de Paula & Wood Jr. (2008, p. 173) afirmam que “as empresas de consultoria sofrem fortes pressões por resultados e acabam por seguir as

tendências mundiais em relação a temas e abordagens de trabalho, assumindo uma postura de padronização das soluções”. Porém, esses autores lembram que a mídia de negócios tende a enfatizar mais o bom ou o mau funcionamento da prática de consultoria, sem perceber a complexidade e nuances da atividade.

As funções da consultoria estariam envolvidas em três proposições.

A primeira estaria ligada ao uso dos consultores na arbitragem de disputas internas e externas às empresas, fornecendo legitimidade às ações. A segunda função dos consultores estaria relacionada à sua capacidade de produzir e difundir conceitos acerca do mundo empresarial. Como última característica, aparece o seu uso na implementação de mudanças organizacionais. (Donadone & Szelwar, 2004, p. 67).

A evolução da consultoria experimentou um crescimento considerável na década de 90. Apesar das críticas citadas, o setor manteve um crescimento que ganhava destaque nos meios empresariais na segunda metade dos anos de 1990, fechando a década com crescimento de aproximadamente 354%, faturamento 150% maior que no ano de 1995, além de apresentar abrangência mundial. (Danadone et al, 2012). “De 1996 a 2000, o faturamento das empresas de consultoria saltou de 40 bilhões de dólares para cerca de 100 bilhões de dólares”. (Paes de Paula & Wood Jr., 2008).

As tendências dos últimos anos nesse ramo são:

(...) o aumento do nível de exigência dos clientes, com crescimento da pressão por resultados; aumento da atratividade do setor que, combinada com a relativa ausência de barreiras de entrada, gera aumento da competição; um direcionamento para a área de tecnologia de informação e gestão do conhecimento, que leva a investimentos em capital intelectual e a uma aproximação dos centros de pesquisas e do mundo acadêmico; aumento das críticas e a crise de credibilidade, devido às expectativas frustradas e aos erros cometidos em projetos; e mudança na forma de relacionamento com o cliente e na forma de conduzir os projetos, devido ao novo padrão de exigência e às críticas. (Paes de Paula & Wood Jr., 2008, p. 176)

Os aspectos que marcam esse processo são o aumento da exigência por resultados, o trabalho em equipe e a transferência das responsabilidades de elaboração, anteriormente realizadas pela gerência científica e agora interiorizadas na própria ação dos trabalhadores (Antunes, 2011). Assim, a evolução contemporânea das formas de organização do trabalho, de gestão e de administração, depois da virada neoliberal, repousa sobre princípios que sugerem, precisamente, sacrificar a subjetividade em nome da rentabilidade e da competitividade. (Dejours, 2004).

O jovem consultor demonstra se preocupar com as suas atividades e é questionado por sua companheira em relação a elas. Philippe constantemente reavalia o sentido de seu trabalho. Assim, mesmo que o mundo do trabalho seja marcado pelas capacidades humanas, ela não produz o desenvolvimento de uma individualidade cheia de sentido (Antunes, 1999, p. 91), por isso o sentido no trabalho merece atenção especial.

Sugere-se que o consultor, inicialmente, passa por processo de estranhamento em relação às suas atividades, visto que “se efetiva pela dimensão de negatividade, sentimento de perda e desefetivação, presente no processo de produção capitalista, uma vez que o produto gerado pelo trabalho não pertence ao seu criador.” (Antunes, 2011, p. 122).

A ideia de demitir pessoas é apresentada pelo filme, de certa forma, como algo natural e necessário, mas não é vivenciada pelo consultor de forma confortável. O conflito psicológico torna-se perceptível.

Sendo o trabalho uma categoria central para a compreensão da sociedade e do indivíduo, o sofrimento observado requer uma análise focada nas exigências do ambiente laboral e na naturalização das formas de opressão no trabalho. A “fragilidade maior dos críticos da sociedade do trabalho é a desconsideração da dimensão essencial do trabalho concreto como fundamento (...) capaz de possibilitar a base material sobre a qual as demais esferas da atividade humana podem se desenvolver” (Antunes, 1999, p.84).

Pode-se acrescentar que o sofrimento percebido surge quando, o trabalhador não consegue dar conta da tarefa de forma plena e sem conflitos. O prazer, ao contrário, começa quando, o trabalhador consegue inventar soluções convenientes. “Prazer e sofrimento no trabalho não são um suplemento de alma, eles são estritamente indissociáveis do trabalho”. (Dejours, 2012, p. 364)

Assim, o sofrimento é, ao mesmo tempo, “(...) impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo. O sofrimento, (...) é a origem desta inteligência que parte em busca do mundo para se colocar à prova, se transformar e se engrandecer.” (Dejours, 2004 p. 28,29).

Nesta perspectiva, ressalta-se a leitura de Konder (2000), que sugere reflexões sobre a posição controversa da ética social para os indivíduos. Segundo esse autor, os sujeitos individuais, em sua luta cotidiana, são impostos a situações contraditórias, tendo em vista as exigências sociais (ativas e passivas):

Querem ser bons, no entanto precisam aprender a ser maus. Querem ser solidários, mas não conseguem deixar de ser egoístas. Um certo calculismo se infiltra, gélido, até mesmo cálida intimidade dos afetos. Virtudes e vícios se misturam, qualidades

e defeitos se confundem. Inteligência e esperteza se transformam em malandragem e matreirice. Generosidade vira burrice. O homem burguês é um ser eticamente irresolvido (Konder, 2000, p.29).

Antunes (2002) destaca que na sociedade capitalista os homens produzem sua existência por meio do trabalho. Mas, há a possibilidade de se ter uma vida absolutamente sem sentido no trabalho e cheia de sentido fora dele (Antunes, 1999), mesmo porque não poderia “haver tempo verdadeiramente livre erigido sobre trabalho coisificado e estranhado”. (Antunes, 1999, p. 194).

O trabalho, com efeito, é sempre sobrecarregado por incidentes, pelo mau funcionamento dos objetos técnicos (quer se trate de uma usina nuclear ou do avião ou do terminal de computadores), por contraordens vindas da hierarquia, por perturbações causadas por demandas urgentes formuladas por terceiros, pelo não-cumprimento de compromissos por seus colegas, de desistências dos clientes na última hora etc. (Dejours & Neto, 2012, p. 365).

Dejours & Neto (2012, p. 365) acrescenta, ainda, que

(...) trabalhar é, primeiro, fracassar. Mas, é, em seguida, mostrar-se capaz de suportar o fracasso, de tentar outros modos operatórios, de fracassar ainda, de voltar à obra, de não abandoná-la, de pensá-la fora do trabalho, de aceitar certa invasão pela preocupação com o real e com a sua resistência, até mesmo no espaço privado, a ponto de não dormir à noite, de sonhar com isso. (...) Na verdade, essa resistência ao fracasso é decisiva.

No exemplo do personagem Philippe, suas ambições profissionais interferem diretamente em suas convicções pessoais. Não obstante, o seu objetivo maior, “vencer na vida”, se sobrepõe a outros desejos e convicções. Mesmo com a intensa dedicação por parte do consultor, a natureza do seu trabalho gera conflitos nesse jovem.

O jovem se aproxima dos colaboradores da empresa de forma amigável, mas objetivando obter informações desejadas sobre a empresa e para ganhar confiança dos trabalhadores, enquanto elabora os planos de demissão. Suzanne, uma das personagens, apesar dos 17 anos dedicados à empresa e, mesmo colaborando em fornecer as informações solicitadas, é também uma das pessoas demitidas. Sua frustração é clara e penosa, pois se sente usada e culpada por não poder comunicar a demissão aos colegas.

As atividades de demissão são realizadas de forma objetiva, fria e sem possibilidade de argumentação por parte do trabalhador. A imprevisibilidade reforçada pelo consultor desconstrói a sensação de relativa segurança vivenciada pelos trabalhadores da empresa. A demissão acontecendo individualmente inibe a possibilidade de uma abordagem coletiva

sobre as demissões. Isso fragilizou as pessoas envolvidas, pois o consultor explorou, de forma violenta, as condições sociais e éticas propícias à prova individual da vida no trabalho. Dessa forma, “o trabalho gera, então, sofrimento, frustração, sentimento de injustiça e, eventualmente, patologia. Ele se torna deletério e contribui para destruir a subjetividade, juntamente com as bases da saúde mental.” (Dejours, 2004, p. 33)

Percebe-se que Philippe desenvolveu estratégias para desenvolver seu trabalho não interpretadas como éticas e amistosas. Essa constatação permite uma reflexão: pode-se dizer que o trabalho pode ser “fonte de crescimento e evolução do psiquismo humano até as formas perversas de organização da atividade laboral, gerando pressões e conflitos insuperáveis e possibilitando a emergência da doença mental” (Lima, 1998, p. 3). Esse fato é levantado pois no caso de Philipe, por meio de sua atividade produtiva, compromete, de fato, o destino do outro.

No contexto brasileiro, pesquisa realizada com empresas de consultoria indica que essas práticas são voltadas para resultados, e, por isso, a questão ética não parece ser um fator preponderante. Essas empresas “costumam trabalhar sob pressão de tempo, são pragmáticas e utilitárias e voltadas para as relações e o gerenciamento de impressões.” (Paes de Paula & Wood Jr., 2008, p. 183).

Há um lado grotesco associado ao mundo dos negócios, "trabalhe duro, jogo duro" é uma das frases utilizadas no filme. O mundo da consultoria é apresentado como uma forma de trabalho que não prioriza o trabalho de equipe, nem as relações interpessoais saudáveis. Nada é pensado e executado que não obedeça a lógica do lucro.

Acrescenta-se a essa análise que a sociedade apregoa valores de relações humanas verdadeiras, erguendo bandeiras pela democracia e o bem-estar comum, ao passo que aprova e estimula a ideia da sobreposição de interesses individuais pelos coletivos. Sobre esta dualidade de valores dos sujeitos sociais Konder (2000, p.29) afirma que as pessoas,

(...) precisam cultivar relações humanas verdadeiras para tentar suprir a solidão, mas também precisam se servir utilitariamente das pessoas, manipulando-as para alcançar os objetivos que a ideologia dominante define como essenciais: ‘vencer na vida’.

Os aspectos levantados relevam a compreensão de que o “trabalho vem a ser a marca do sujeito” e como o “sujeito se torna trabalhador” (Jardim, 1997, p. 83,85), pois “o trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de

interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc.” (Dejours, 2004, p.28).

3.2 Modelos de Organização do Trabalho

O trabalho é um fator positivo para a estruturação dos homens e dos grupos sociais, no qual se caracteriza como uma forma fundante da atividade humana. O trabalho torna-se humano através da atividade interativa entre o homem e a natureza. (Antunes, 2002)

Desde a revolução industrial os trabalhadores resistem à implantação de modelos organizacionais de produção no qual sua autonomia seja comprometida em benefício do aumento da produtividade. O fordismo e o taylorismo romperam com esses intentos, e introduziram medidas autoritárias voltadas para o controle do processo produtivo.

Com o toyotismo passou-se a utilizar mecanismos ideológicos de imposição dos objetivos da empresa, como bonificações financeiras e simbólicas individuais, como a participação nos lucros. O modelo toyotista tem como finalidade principal a captação da subjetividade operária, buscando promover um aprofundamento da racionalização do trabalho.

No caso das consultorias há a possibilidade de difusão de visões gerenciais, que tende a atribuir *status*, a criar legitimidade, a gerar valor e a se massificar “(...) uma visão de mundo que é característica do ambiente gerencial, na medida em que estes agentes consolidam valores, hábitos, crenças, ideias e significados que passam a ser partilhados pelos atores que nele transitam”. (Paes de Paula & Wood Jr., 2008, p. 183).

Essa forma de abordar a subjetividade promove um processo de alienação sobre a própria condição de trabalhador. Além da alienação, o sistema toyotista promove ilusões em relação aos sentidos no trabalho. Essa falta de sentido também é destacada no filme, quando a jovem recepcionista, Eva, se posiciona sobre o seu trabalho da seguinte forma: “Gostar é exagero. Pelo menos, se é chato, não dura muito tempo.” Ou seja, não há qualquer prazer ou satisfação no trabalho, ele é apenas realizado para suprir a necessidade financeira. Sua única vantagem é “não durar muito tempo”. Esta dura realidade é observada e cultivada nos mais diversos postos de trabalho, em seus múltiplos segmentos sociais. Como nos coloca Karl Marx, em “O Trabalho Alienado”, não há a percepção de valor ou realização no labor, seu único prazer se dá em sua não realização:

Dessa forma, o sofrimento de um trabalho alienado não pode ser desconsiderado da análise do filme, visto que

(...) ninguém, depois de Marx, pode pensar a história ‘esquecendo’ que toda sociedade deve assegurar a produção das condições materiais da sua vida, e que todos os aspectos da vida social estão profundamente ligados ao trabalho, ao modo de organização desta produção e à divisão social que lhe corresponde”. (Castoriadis, 1982, p.30).

Antunes (2011, p. 128) acrescenta que a alienação,

mais precisamente, o estranhamento (Entfremdung) do trabalho encontra-se, em sua essência, preservado, ainda que dotado de novas engrenagens e mecanismos de funcionamento. Fenomenicamente minimizado pela redução da separação entre a elaboração e a execução, pela redução dos níveis hierárquicos no interior das empresas, a subjetividade que emerge na fábrica ou nas esferas produtivas mais avançadas e de ponta parece assumir o exercício de uma subjetividade inautêntica e estranhada. (Antunes, 2011, p.128).

Ainda segundo Mills (1976, p.236), “(...) em Marx, encontramos uma análise detalhada do significado do trabalho para o desenvolvimento do homem, assim como das distorções desse desenvolvimento na sociedade capitalista. Para ele a essência do ser humano está no trabalho”.

Outro exemplo do trabalho alienado é observado na empresa “Janson”, a partir da aplicação do modelo Taylorista ao “chão de fábrica”. Os trabalhadores são submetidos ao controle do tempo nos processos produtivos e lhes é exigido o máximo de rapidez e eficiência. Contudo, não lhes são oferecidos quaisquer benefícios – como os atuais e famigerados programas de qualidade de vida – ou realizadas quaisquer atividades de capacitação.

Tanto na sociedade capitalista, quanto nos tempos antigos, os homens produzem sua existência através do trabalho. O sistema capitalista é nutrido por meio da exploração dos trabalhadores. Em virtude de crises econômicas que reclamam por novos modelos de organização da produção, surgem novos padrões de produção como alternativa em resposta à crises, acarretando transformações no processo produtivo (Antunes, 2002)

No filme, o trabalho desenvolvido pelo consultor busca aumentar a produtividade, majorando as jornadas e as tarefas e reduzindo o tempo de sua realização. A flexibilização de horários também fora solicitada. Enfim, “trata-se de garantir a produção ou os produtores em função de uma determinada norma”. (Foucault, 1973, p. 92)

Os consultores influenciam na difusão dessa lógica, visto que associam as suas sugestões de mudanças organizacionais, o desejo dos gerentes de aumentar o desempenho das suas unidades como uma tentativa de alcançar o desempenho econômico esperado. Desta maneira, buscam soluções que possam auxiliá-los neste objetivo. (Donadone & Sznelwar, 2004).

Na lógica capitalista financeira, os investimentos estão “baseados num sistema de opiniões (...), ou seja, as expectativas de lucro sobre determinados investimentos depende de uma série de avaliações que se auto referenciam e que têm sentido somente a partir de tal ponto de vista”. (Donadone & Sznelwar, 2004). Assim, as informações econômicas são abordadas pelos consultores “como instrumentos essenciais do poder e de influência da lógica financeira nas empresas, ou seja a capacidade de avaliar o desempenho das empresas e arbitrar entre eles.” (Donadone & Sznelwar, 2004).

Esses autores também identificaram que a atuação dos consultores tem gerado “demissão de parcelas consideráveis da gerência média, com a necessidade de pensar a empresa em termos financeiros e a curto prazo, começa a ruir o esquema de distribuição de poder formado ao longo das última décadas de revolução gerencial.” (Donadone & Sznelwar, 2004).

A uma jovem senhora, mãe de dois filhos em idade escolar, por exemplo, foi requisitado o trabalho aos sábados, impossibilitando-a de compartilhar ou cuidar de seus filhos neste dia. Por não poder realizá-lo, ela certamente seria uma das pessoas a serem dispensadas na reformulação da empresa.

Nesse sentido, destaca Foucault (1982, p.244) que

O poder só se exerce sobre ‘sujeitos livres’, enquanto ‘livres’ – entendendo-se por isso sujeitos individuais ou coletivos que têm diante de si um campo de possibilidade onde diversas condutas, diversas reações e diversos modos de comportamentos podem acontecer.

Essas cenas se inserem na discussão apontada anteriormente, em que o trabalhador é explorado na busca da garantia de produtividade, principalmente pelo fato da disciplina imposta pelo medo. A jovem sente a ameaça de perder seu emprego, caso resista à forma de trabalho determinada para ela. Sua capacidade de negociação é tolhida, na perspectiva de que outros podem assumir seu lugar. A condição de trabalho apresentada reflete um sistema de gerenciamento do trabalho que inibe qualquer possibilidade de resistência em relação à forma de desenvolvimento do próprio trabalho.

Observa-se, destarte, a não valoração da empresa para com a família. O trabalho passa a interferir diretamente nas relações familiares. Mesmo Hugo, outro consultor da trama, altamente renomado e bem-sucedido, pouco tempo dispende para seu filho e/ou sua esposa. Em um trecho do filme, ele ressalta a importância da família para suprir as pressões do trabalho. No entanto, seus momentos são apresentados sempre relacionados às questões do trabalho – reuniões, visitas às empresas, viagens, decisões, tráfego, festas de negócio etc.

Do mesmo modo, as relações amorosas se apresentam como efêmeras e banais. O relacionamento de Philippe e Eva é tumultuado por dois aspectos: a ausência do rapaz por conta do trabalho e as questões éticas, como a omissão da venda da empresa aos funcionários e as demissões que os aguardavam, não compactuadas por Eva. Para ela, isto é inconcebível. Certamente, isto foi um dos pilares para o fim do namoro.

O filme é finalizado com uma grande festa de “confraternização”, pelo sucesso do resultado da venda da empresa “McGregor”. As pessoas se mostram extremamente felizes, interpretando papéis de companheirismo e amizade. Phillippe não está mais com Eva, ele vai à praia com uma jovem, possivelmente uma companheira de trabalho, com quem deve compactuar seus ideais profissionais. Reflexo de uma sociedade que prioriza a individualidade, as questões materiais e o sucesso profissional como prazer maior a todo e qualquer custo.

O exemplo de um bom filme, “Missão Demissão” não apresenta soluções prontas e claras, todavia se mostra como um instrumento primordial de reflexão para reavaliar perspectivas profissionais, valores éticos e nossas relações sociais.

3.3 Novas Demandas

O novo cenário produtivo tem incentivado, ao longo dos últimos anos, uma intensa produção acadêmica, principalmente na área da Sociologia do Trabalho, que procura esclarecer os novos vínculos entre as exigências da produção reestruturada e o processo de qualificação do trabalhador.

Com relação aos conteúdos, entre estas novas exigências não estão apenas os conhecimentos técnicos, mas também amplas habilidades cognitivas e certas características comportamentais e atitudinais, tais como: capacidade de abstração, de

raciocínio, de domínio de símbolos e de linguagem matemática para a interpretação e implementação de modelos e antecipação de problemas, aleatórios e imprevistos; iniciativa, responsabilidade, compromisso, cooperação, interesse, criatividade, capacidade de decisão, disposição para o trabalho em equipe, capacidade de visualização das regras de organização, das relações de mercado etc.

Nesse contexto, a ascensão na carreira de consultor nas grandes empresas de consultoria, se associa “a combinação de um forte afinamento nas possibilidades de promoção aliado a uma prática de demissão ou quase exclusão voluntária dos que passassem de um determinado período nas empresas, normalmente de três a cinco anos” (Donadone & Sznelwar, 2004).

No cenário atual o operário meramente executor não é mais lucrativamente interessante para o capital frente ao operário polivalente e participativo. Nesse cenário, o capital “destrói”, então, o operário-executor e “constrói” o profissional polivalente, flexível, participativo, organizativo e altamente especializado. Mas o que se pretende destacar é o fato do trabalhador polivalente ser explorado nas suas múltiplas capacidades e potencialidades.

Parece que é possível visualizar um processo de guerra cultural onde a visão financeira da empresa se encontra situada no quadrante do Individualismo ativo. Onde seus representantes buscam a maximização dos seus investimentos no curto prazo e por meio desta desenham o controle das organizações. (Donadone & Sznelwar, 2004).

Cabe ao trabalhador à renovação de sua condição polivalente, permanentemente. Cabe ao indivíduo criar a si mesmo como uma obra de arte (Foucault, 1995). E isso requer um esforço pessoal, quando esse aspecto não faz parte da política das instituições empregadoras. Apenas exigir um profissional polivalente, sem dar a ele condições de desenvolver essa polivalência é mais uma forma de exploração e gera culpabilização do sujeito, frente a um nível de dinamicidade, muitas vezes, incompatível com o processo de desenvolvimento gradual do ser humano. Assim, instalam-se situações de conflito e o sujeito adoce por não “atender” a uma exploração dos potenciais subjetivos, que se alienam diante da falta de condições reais de manifestação. Assim, cabe ao trabalhador, e, apenas a ele, desenvolver-se para atender a exigências cada vez mais intensas, insanas e sobre-humanas.

Antunes (2011, p. 127) lembra que, “o exercício da subjetividade autêntica dá-se quando não há constrangimentos que “obrigam” o “envolvimento incitado”, a realização de práticas empresariais que objetivam melhorar a “integração” entre trabalhadores e empresas.”. Deve-se, então, favorecer o exercício da subjetividade autêntica expressa em formas de autonomia.

4 Considerações Finais

O filme Missão Demissão suscita reflexões importantes no âmbito da ética e do trabalho. Sua referência ao mundo da consultoria simboliza o contexto capitalista em que o sujeito aprisiona-se na relação capital-trabalho.

O envolvimento afetivo e as relações interpessoais dão o tom de características humanas que, em conflito, causam sofrimento para as pessoas envolvidas, especialmente na situação emblemática da demissão.

Pelo enredo percebe-se a busca desenfreada pela lucratividade. Essa lógica alimenta a destruição dos laços humanos e, por conseguinte, traça perfis desumanizados, mas com intensos traços de dor.

A pressão exercida no ambiente de trabalho representa uma das tônicas elaboradas no filme. Esse aspecto gera discussões em torno da saúde e da doença nos contextos de trabalho e da sua tênue linha de separação. Pode-se inferir, pelos elementos do filme, que no mundo do trabalho a subjetividade é empobrecida em função da norma, do poder, do “dever ser”.





Viver no trabalho se caracteriza como um “apesar de”, já que o contexto contemporâneo sacrifica a subjetividade em prol da lucratividade. Assim, a partir do filme se considera que a força alienante, que impera tanto em que executa a ação opressora, como em que se subordina a essa situação é condição de sofrimento. Dessa forma, reclama-se por condições de maior autonomia, guiada por valores que evocam como realidade social aquela em que o sujeito se reconhece como crítico, criativo, colaborativo e humano.

4.1 Sugestões para Pesquisas Futuras

Esta análise suscita reflexões sobre a atividade de consultoria no contexto do mundo contemporâneo e ressalta a relação alienante que pode favorecer a emergência de sofrimento psíquico. Dessa forma, sugere-se que pesquisas na área da administração e psicologia possam elucidar questões latentes sobre o adoecimento do mundo do trabalho, em especial, o adoecimento de profissionais que precisam se inserir em contextos de trabalho opressores (como agentes e como sujeitos dessas ações). Destaca-se a figura do consultor, que, no filme, vivencia essa dupla vivência de dor, aquela que se instala pelo conflito de sua atuação e aquela desencadeada pela natureza do trabalho executado, no caso, a demissão.

Referências

- Antunes, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Ed. Boitempo, 1999.
- _____. *Adeus ao trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez; Campinas: Ed. Universidade Estadual de Campinas, 2002.
- _____. Os exercícios da subjetividade: as reificações inocentes e as reificações estranhadas. *Cadernos CRH*, 24, 2011. <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a09v24nspe1.pdf>.
- Castoriadis, C. *A Instituição imaginária da sociedade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.
- Dejours, C. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, 17, 2012. <http://www.scielo.br/pdf/pe/v17n3/a02v17n3.pdf>.
- Dejours, C. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14, 2004. <http://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a03.pdf>.
- Donadone, J. C.; Silveira, F. Z.; Ralio, V. R. Z. Consultoria para pequenas e médias empresas: as formas de atuação e configuração no espaço de consultoria brasileiro. *Gestão & Produção*, 19, 2012. <http://www.scielo.br/pdf/gp/v19n1/a11v19n1.pdf>.
- Donadone, J. C.; Sznelwar, L. I. Dinâmica organizacional, crescimento das consultorias e mudanças nos conteúdos gerenciais nos anos 90. *Gestão & Produção*, 14, 2004. <http://www.scielo.br/pdf/prod/v14n2/prodv14n2a5.pdf>.
- Flick, U. *Uma introdução à Pesquisa Qualitativa*. Porto Alegre: Bookman, 2004.
- Foucault, M. A verdade e as formas jurídicas. La vérité et les formes juridiques. *Conferências de Michel Foucault na PUC*. Rio de Janeiro, 1973. http://disciplinas.stoa.usp.br/pluginfile.php/80994/mod_resource/content/1/Texto%208%20A%20verdad e%20e%20as%20formas%20jur%C3%ADdicas.pdf.
- _____. Vigiar e punir: uma história das prisões. Petrópolis: Vozes, 1982.
- _____. Sobre a genealogia da ética: uma revisão do trabalho. In: Rabinow, P.; Dreyfus, H.; Foucault, M.. *Uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.
- Jardim, S. O trabalho e a construção do sujeito. In: Silva Filho, J. F.; Jardim, S. (Orgs.). *A danação do trabalho: organização do trabalho e sofrimento psíquico*. Rio de Janeiro: Te Corá, 1997
- Konder, L. *Os sofrimentos do homem burguês*. São Paulo: Ed. Senac, 2000.
- Lima, M. E. A. A psicopatologia do trabalho. *Psicologia: ciência e profissão*. 1998.
- Marc-Moutout, J. *Missão Demissão: violences des échanges en milieu tempéré*. França/Bélgica, 2004.
- Merriam, S. B. *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*. San Francisco : Jossey-Bass Inc. Publishers, 1998.
- Mills, W. O trabalho. In: Mills, W. *A nova classe média*. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.
- Paes de Paula, A. P.; Wood Jr., T. Dilemas e ambigüidades da 'indústria do conselho': um estudo múltiplo de casos sobre empresas de consultoria no Brasil. *RAC-eletrônica*, 2, 2008.

	<p>Fabiana Pinto de Almeida Bizarria Doutorado em Administração (em andamento) na Universidade de Fortaleza (Unifor). Mestrado Acadêmico em Administração (Unifor), Especialização em Saúde Pública (UECE) e graduação em Psicologia (UFC). Atua como Gerente da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas, unidade vinculada a Coordenação de Gestão de Pessoas da Unilab.</p> <p>Email: bianapsq@hotmail.com CV: http://lattes.cnpq.br/0008637422329772.</p>
	<p>Nome do Segundo Autor Mestrado em Educação pela Universidade Federal do Ceará (1994), doutorado em Educação pela Universidade Federal do Ceará (2002) e doutorado na Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (Paris). Atualmente é professora titular da Universidade de Fortaleza (UNIFOR), do quadro permanente do Programa de Pós Graduação em Administração (PPGA) e Professora colaboradora do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da UNIFOR. É consultora do Instituto de Estudos e Pesquisas para o Desenvolvimento do Ceará (INESP) e da Universidade do Parlamento Cearense (UNIPACE) da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará. Foi consultora MEC/UNESCO para o Ensino Médio Integrado. Pesquisas nas áreas de estudos sócioambientais e estratégia. Faz parte do cadastro nacional de avaliadores do SINAES/INEP/MEC. Líder do grupo de pesquisa Educação e Cidadania desde o ano de 2002. Foi Editora da Revista Ciências Administrativas da UNIFOR (B3) e faz parte da Academia Metropolitana de Letras. Membro titular da Academia Metropolitana de Letras de Fortaleza, cadeira nº 26.</p> <p>E-mail: monica.tass@gmail.com CV: http://lattes.cnpq.br/4109325305631925</p>
	<p>Romênia Régia de Freitas Almeida Especialista em Teorias da Comunicação e da Imagem pela UFC (2009). Possui graduação em Administração de Empresas pela Universidade Estadual do Ceará (2011) e graduação em Publicidade e Propaganda pela Universidade Federal do Ceará (2006). Apresenta experiência em Administração nos segmentos de logística, gestão da qualidade e suporte gerencial, além de atuação com atendimento publicitário. Atualmente, é servidora pública da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia-Afro Brasileira (UNILAB), atuando como chefe da seção de Seleção e Admissão da Coordenação de Gestão de Pessoas.</p> <p>E-mail: romeniaregia@gmail.com CV: http://lattes.cnpq.br/2592588528583859</p>
	<p>Marcus Vinicius de Oliveira Brasil Graduado em Ciência da Computação pela Universidade Estadual do Ceará (1999) e em Teologia pela Faculdade Kurios-FAK-Maranguape-CE (2007) com chancela da Universidade Federal do Ceará (UFC). Especialista em Planejamento e Desenvolvimento Econômico- UFC, e em Psicopedagogia Clínica e Institucional com ênfase em Gestão Escolar- FAK (2009). Mestre em Administração pela Universidade Estadual do Ceará (2001). É professor do magistério superior da Universidade Federal do Cariri- UFCA. Foi o 1º coordenador do curso de Administração da UFC no Cariri. Coordena o Núcleo de Estudos em Responsabilidade e Marketing Social- NERMS desde 2007. Doutor em Administração de Empresas pela Universidade de Fortaleza-UNIFOR (2014). Foi bolsista de mestrado e de doutorado pela FUNCAP/CE. Atualmente é bolsista de Pós-Doutorado- PNPd/CAPES pelo Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria- PPAC da UFC.</p> <p>E-mail: mvobrasil@gmail.com CV: http://lattes.cnpq.br/1806063717574977.</p>