

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS

JADER FERNANDO DE ALMEIDA NASCIMENTO

Organizações, dominação e ideologia gerencial:
uma análise fílmica à luz da obra “*Whiplash: em busca da perfeição*”

Uberlândia

2022

JADER FERNANDO DE ALMEIDA NASCIMENTO

Organizações, dominação e ideologia gerencial:
uma análise fílmica à luz da obra “*Whiplash: em busca da perfeição*”

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração.

Área de concentração: Administração

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Miranda

Uberlândia

2022

A ficha catalográfica contém as informações bibliográficas (autor, título, local de publicação, assuntos e outras) necessárias para identificação da obra.

A confecção da ficha catalográfica para teses e dissertações é feita de forma automatizada dentro do Portal do Aluno.

Acesse: [Tutorial para confecção da Ficha Catalográfica Online](#)

Acesse: www.portalestudante.ufu.br

Modelo:

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

C376 2019	Cavalcanti, Ricardo Francisco, 1991- Computação nas nuvens [recurso eletrônico] : uma nova abordagem de armazenamento / Ricardo Francisco Cavalcanti. - 2019. Orientador: José Machado de Oliveira. Coorientadora: Maria da Silva Souza. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Pós-graduação em Ciência da Computação. Modo de acesso: Internet. Disponível em: http://dx.doi.org/10.14393/ufu.di.2019.1 Inclui bibliografia. Inclui ilustrações. 1. Computação. I. Oliveira, José Machado de, 1971-, (Orient.). II. Souza, Maria da Silva, 1970-, (Coorient.). III. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduação em Ciência da Computação. IV. Título. CDU: 681.3
----------------------	--

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:

Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091

Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074

JADER FERNANDO DE ALMEIDA NASCIMENTO

Organizações, dominação e ideologia gerencial:
uma análise fílmica à luz da obra “*Whiplash: em busca da perfeição*”

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Gestão e Negócios da
Universidade Federal de Uberlândia como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em Administração.

Área de concentração: Administração

Uberlândia, 16 de janeiro de 2023

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Rodrigo Miranda – FAGEN

Prof. Dr. Etienne Cardoso Abdala – FAGEN

Prof. Dr. Henrique Geraldo Rodrigues – FAGEN

Dedico este trabalho aos meus pais, pelo estímulo, carinho e compreensão.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer todo o amor, carinho, cuidado e amizade que meus pais e irmã demonstraram ao longo de toda a minha jornada de vida e de estudante. Jader, Iara e Mariana, guardo vocês todos os dias comigo, obrigado por me suportarem e viverem os momentos difíceis e estarem sempre ao meu lado em qualquer circunstância.

Agradeço ao professor e amigo Rodrigo Miranda por acreditar na possibilidade deste trabalho, pelas orientações e conselhos, pela paciência e profissional que é, o qual estimo e respeito muito. Agradeço aos amigos do curso de Administração, e aos amigos de vida que se mantêm presentes mesmo distantes, pelas mensagens de apoio e incontáveis trocas que tivemos ao longo desses anos, as histórias, risadas e momentos, que moldaram nossas vidas e relações entre si e com o mundo, estarão sempre em minha memória.

A Universidade Federal de Uberlândia, a Faculdade de Gestão e Negócios (FAGEN-UFU) e todo o corpo docente do curso, os servidores e técnicos, os companheiros de turma e demais colegas, resta o meu agradecimento por todos esses anos, obrigado.

“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo.
Todos nós sabemos alguma coisa. Todos nós
ignoramos alguma coisa.”
(FREIRE, 2002, p. 69)

RESUMO

Este artigo tem como objetivo verificar os aspectos de “dominância”, vistos nas disciplinas de administração, ao se fazer a análise do filme "Whiplash: Em Busca da Perfeição". A análise filmica se apresentou como uma forma didática de tratar o tema principal devido à clareza que o audiovisual de um filme possibilita. No referencial teórico se explora o conhecimento sobre dominação, sua utilização e consequências. A análise desenvolvida apresenta os tópicos da teoria no contexto de um filme, que podemos considerar como representante de uma realidade, e nos ajuda a entender quais aspectos deste são representativos no contexto da teoria da dominação. O estudo é focado em todas as ações relevantes na relação do protagonista e de seu antagonista, ressaltando como um destes personagens utilizava os instrumentos de dominação. Como resultado, observar os conceitos de dominação e da ideologia gerencial em outro escopo evidenciando a representatividade desses estudos em diferentes objetos de estudo.

Palavras-chave: dominação, análise filmica, instrumento, vícios do trabalho, doenças ocupacionais.

ABSTRACT

This article intends to verify the aspects of "dominance", seen on the Business course, when analyzing the movie "Whiplash". The movie analysis presented itself as an instructive way of approaching the main topic due to the clarity of a movie's audio and video resources. In the reference section, the topic of knowledge about dominance and its uses is explored. This analysis presents the theory topics in the context of a movie, which we can consider as a representation of reality, helping us to understand what aspects of it are represented in the context of domination theory. The study is focused on all relevant actions in the relationship between the main character and its antagonist, highlighting how one of the two used instruments of domination. As a result, we observe the concepts of domination and managing ideology in another scope, showing the representativity of such studies in many study subjects.

Keywords: domination, film analysis, instrument, work addictions, occupational diseases.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Trechos do filme.	24
Tabela 2 -	Identificação elemento/autor/cena	32

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	13
3 METODOLOGIA	23
4 ANÁLISE	27
5 CONCLUSÃO	31
REFERÊNCIAS	35

1 INTRODUÇÃO

Dominação, em um contexto amplo, pode ser entendida como subjugar, controlar, reprimir um determinado grupo ou objeto de maneira a exercer e garantir poder. Necessário também saber que, sua manifestação se dá a partir de hierarquias bem definidas, uma ordem que prioriza homens em um grupo a partir da subordinação dos demais seres.

O presente trabalho busca analisar os aspectos da “dominação” dos estudos teóricos das organizações a partir do filme “Whiplash: Em Busca da Perfeição” (2014). A relevância deste trabalho pode ser observada pela importância que a dominação tem nos mais diversos campos, como cita Silva e Carvalho (2020): onde exista ação entre líder e liderados é válido o estudo da dominação, especialmente como foco nas questões de relacionamento social e a aplicação das normas de conduta. Também, entender os vieses que levam a fatores negativos, como cita Dario (2021): a importância de observar a convivência dentro do campo laboral, dado a elevação no número de profissionais com doenças causadas pelas relações no trabalho.

A análise fílmica se apresenta como um meio de abordar as complexidades do tema, isto é, uma abordagem por outro olhar. Procura-se visualizar o tema principal, em uma formatação mais didática, através da análise de um filme. Como citam Bauer e Gaskell (2008), um fator que não pode ser ignorado é a presença do "visual/midiático" na vida social, política e econômica, em um mundo atual cercado e diretamente influenciado pelos meios visuais de comunicação. As questões relacionadas às organizações como instrumentos de dominação e a ideologia gerencial podem ser reflexivamente estudadas em cenas selecionadas do filme em análise, levando a atingir o objetivo principal deste trabalho que é entender, de forma reflexiva, como as organizações exercem domínio sobre os indivíduos nas organizações. Compreender, também, como a ideologia gerencial, que busca a produtividade, desempenho e resultados, se coloca sobre o indivíduo a ponto de causar prejuízos psíquicos e físicos nos indivíduos.

Desta maneira, no referencial teórico foram expostos pontos que sustentam tal teoria, tais como: os mecanismos de dominação, a exploração por uso da dominação, a estrutura organizacional criada para dominação, os resultados negativos oriundos da dominação e a relação entre esses elementos. Em seguida apresenta-se a metodologia de estudo adotado, as análises das cenas escolhidas e as considerações finais. Considerações que abrangem a importância de trabalhos como esse, com a aplicação de estudo e análise aplicados a objetos de estudos mais comunicativos.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 DOMINAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES - regência de seus instrumentos

Do início da história até hoje, o manuseio do artifício da dominação social dentro das várias organizações existentes é utilizado como meio de um ser humano ou um grupo forçar a sua vontade sobre outro, ou outros.

Morgan (1996) aborda o tema com uma metáfora real da exploração humana: as pirâmides. Projetos cuja demanda de organização, planejamento e controle, mostram o que é possível alcançar com o esforço de muitos. Entretanto, apresenta-se como símbolo de milhares de vidas, usadas para concretizar o desejo de um pequeno grupo, dito superior. As relações de dominação dentro da história pouco mudaram, porém, pode se dizer que ficaram mais sofisticadas.

Segundo Faria (1983), as diversas formas de submissão são estruturas-base para a dominação, e, como meio de garantir a legalidade dessa forma de relacionamento, o apoio por parte da jurisdição é aplicado, permitindo que o efeito das relações não crie problemas imprevisíveis e inadequados, ou que sejam difíceis de serem solucionados. Silva (2015), complementando, diz que a dominação é marcante, pois sua aplicação resulta na transmissão de ideias e objetivos dos líderes organizacionais.

Motta (1987) vai além; estabelece dentro disso uma relação de “amor da organização” onde a dominação parte do medo do corte dos "benefícios", pois oferece salários, carreira, autonomia, humanismo e recreação; mas demanda trabalho disciplinado, respeito à organização e suas ordens, busca pelos resultados e tudo de forma eficiente, assim atuando em quatro diferentes níveis, sendo eles: econômico, político, ideológico e psicológico. Em alinhamento a isto, Miranda, Amaral e Assis (2018) salientam, que as "práticas sociais e os velhos discursos" são mecanismos utilizados para efetivação da dominação, de maneira a selecionar aqueles na população, mais suscetíveis a serem disciplinados, físico e mentalmente.

Para Weber (1974), dominação é a chance de se conseguir obediência por parte de um grupo a determinada ordem, sendo a disciplina, a garantia de que o grupo irá seguir tal ordem.

Santos, Xavier e Silva (2020) em seus trabalhos observaram que, quando se analisa uma estrutura hierárquica, a base de suas relações parte da dominação de um ou alguns indivíduos sobre outros. No entanto, o que permite uma boa estrutura e conservação do poder, que é consolidado, são suas fundações, relações iniciais que deram nascimento à estrutura, do ponto onde a vitória ou derrota do líder é comemorada com base no teor dessas relações primordiais.

De modo a estabelecer um pensamento mais amplo sobre dominação, Morgan (1996) faz menção em seu trabalho a três grandes autores e mostra, em suma, pequenas diferenças e semelhanças entre os mesmos. Weber (1974) apresentou a ideia de que a dominação transcorria de inúmeras formas. Em um exemplo simples, o mais visível, um ou mais cidadãos se impõem a uma ou mais pessoas por meio de ameaças ou sob uso da força. Ele também cita que esta dominação ocorre de maneiras mais sutis, tais como quando regras são estabelecidas forçando aos outros a sua vontade, sem que seja percebido que o mesmo tenha tal direito. O entendimento de como certas formas de dominação se tornam legítimas e básicas no cotidiano permitiu a Morgan (1996) estabelecer, nos modelos em que se observam uma estrutura formal, que, quem está no comando se vê na posição de mando, enquanto aqueles abaixo, se veem incumbidos de seguir as ordens impostas, ou seja, o comandado só é comandado, pois acredita que o comandante deve comandar.

Prosseguindo, Morgan (1996) observou que no caso de Robert Michels, os trabalhos dele tinham certa semelhança com os de Weber, independente do modelo de organização. O que se observa é o controle nas mãos de um grupo limitado, mesmo que isso vá contra os anseios de chefes e de seus subordinados. Michels observou em seus estudos que a democracia nada valia, sendo mera ilusão, pois, aos líderes era dado o controle total. Munidos dessa forma, se permitiam realizar suas próprias vontades ou do grupo seletivo ao qual estavam inseridos, garantindo com esse poder a sua perpetuidade, impedindo assim que outros grupos tomassem de posse o controle.

Em conclusão, Morgan (1996) notou que, mesmo sendo as decisões tomadas por meio de um processo democrático, com o líder tendo em seu intuito o melhor dos ideais, este se perde no poder que tem, acabando por ir ao encontro de seu interesse ou do grupo em que está inserido. Por último, mas não menos importante, Morgan (1996) menciona Marx, o qual via a dominação ser gerada pela busca de mais-valia e da acumulação de capital, onde a marcha lógica tocada estava ligada diretamente ao acúmulo de mais capital. Marx (1867), em sua obra, cita que, independentemente do crescimento do capital, a marcha não se tornava mais suave e harmoniosa em busca do bem-estar dos trabalhadores. O que se sentia era um ritmo mais forte e rápido, um aumento das dimensões das formas de dominação e do número de

subordinados. Com os novos subordinados, novas funções, autoridades sobre autoridades, uma escada de comando é estabelecida.

Faria (1983) fala sobre a formação da "pirâmide hierárquica", onde as normas alcançam a todos, de maneira que a primeira palavra de ordem é aceita independente de qualquer outro pensamento, seja este contra ou a favor, pois já está embutido de obediência. É apenas para reconhecer e aceitar.

Gaulejac (2007) observa que quando a força capitalista atinge os mais altos postos das organizações, há uma mudança grosseria na gestão organizacional. Os trabalhadores passam a ser vistos como custos para a organização, de modo que a busca pelo custo-benefício traz consigo maior rigidez quanto a medidas de desempenho e rentabilidade. Se observa o "*produzir mais com menos*", o ar se transforma, a ambientação fica tensa e sempre carregada pelo imediatismo de bons resultados. Ele cita que as organizações passam a ter como base a busca pelo controle, este estabelecido por arranjos que criam uma estrutura sólida, contra os comportamentos muitas vezes naturais que fogem dos padrões estabelecidos pela própria.

Em alusão a essas ideias, Motta (2001) faz um comparativo sobre o controle social, passado pelas organizações, como os dogmas e rituais religiosos, pois são fundamentados a partir de procedimentos e da formação de uma hierarquia. Em um sistema, a sacramentação de um mestre cerimonial, no outro, o gerente regional, os quais se tornam símbolos, como aqueles mais próximos do ideal estabelecido, trazendo ao rebanho laboral algo a se espelhar. Riaz (2019) observa a mesma questão, mas traz uma abordagem diferente, tendo em vista a parte mais baixa da pirâmide, no que se pode dizer, o "chão de fábrica". Os trabalhadores conversam entre si, compartilham ideias e aspirações, sobre o que vivenciam, práticas e normas da organização, assim como o modelo de conduta almejado.

Entretanto, Morgan (1996), tem outra ideia, pois o caminho oferecido nem sempre é possível de ser trilhado por todos, ou é de desejo deles. Muitos funcionários e administradores das mais diversas esferas veem muitas vezes suas funções vitais, sejam fisiológicas e psicossociais, sacrificadas pelas companhias. Hoje se observam grupos inteiros que ao verem o próprio reflexo, se enxergam como cordas arrebentadas de instrumentistas, digo, organizações que os usaram até não terem mais utilidade para elas.

Provas disso são encontradas na forma como as empresas estabelecem seus cargos, plagiando a estrutura das classes da sociedade. Assim como governos tratam os problemas da sociedade, as organizações fazem com suas condições de trabalho, que geram: acidentes e doenças ocupacionais. Arquitetam, muitas vezes mediante doses de stress e bonificações, práticas que promovem o vício pelo trabalho. De acordo com Motta (2001), o que o ser dentro

da organização vê como carreira, pode se estabelecer como objeto de amor e uma fonte de aprisionamento, cuja escalada no jogo corporativo permite alcançar uma posição, essa carregada de simbologias.

Atingir o pico se traduz em amor, logo, aceitação social. Aqui, assim como Morgan (1996), Riaz (2019) aponta estudos que demonstram que os trabalhadores percebem os jogos políticos na área laboral, especialmente os que trazem resultados insatisfatórios, que geram desagrado. Análises sugerem que estas situações têm profunda influência na motivação dos trabalhadores, pois geram, ansiedade, tensão psicológica, redução do desempenho e distanciamento social.

2.2 CONTROLE ORGANIZACIONAL - Cordas, sopro e percussão

O controle organizacional é minuciosamente estudado desde a escola clássica, e com o passar do tempo cada vez mais seus processos internos têm se modificado em prol de acertá-los com o ambiente organizacional existente, um espaço que se apresenta como eco dos juízos da sociedade.

Observado por Souto e da Silva (2005), as companhias abrem uma caixa de ferramentas de controle e buscam criar um guia. Partem inicialmente da vigilância e da imposição de ordens, isto de maneira direta. Indo além, estabelecem em um regimento, a sua cultura organizacional, de modo que seus desejos em relação às condutas no ambiente sejam impostos de forma mais sutil. Segundo Netto (2016), as organizações têm sua gestão voltada ao lucro, e pouco se faz pelo desenvolvimento dos talentos humanos, gerando danos no clima organizacional. Para ele há uma necessidade de mudança nos parâmetros adotados pela gestão da organização. Complementando tal pensamento, Morgan (1996) vai mais fundo na história. A questão do controle se estabelece na base de que o conceito de classe sempre caminhou junto às organizações, considerando que as primeiras organizações formalmente identificadas nasceram de sociedades com um sistema hierárquico já bem enraizado. Indo além, o mesmo vê indivíduos que, estando no meio das relações existentes, criam uma nova classe. Um exemplo disso foi a relação entre clero, nobreza e o povo, com posterior surgimento da burguesia. Isso é algo a que as organizações atuais não fogem, onde, por analogia, encontramos os proprietários, gerentes e trabalhadores. Ferraz (2015) aborda a questão da classe dizendo, que a própria é dotada de privilégio, dado que a classe tem capacidade de compreender os movimentos do ser social, pois ele estará sempre ligado tanto ao ser individualmente quanto a sociedade, mas isso não se traduz de forma que a classe abrace a

todos, pois o que acontece é sua adaptação ao meio que é existente, no caso a sociedade capitalista.

Sobre o trabalho, Karl Marx (1897) explana que o indivíduo é transformado em ferramenta para valorização do capital, por culpa do modo capitalista de vigência. O Trabalho vira capital e o capitalista vira o dirigente, e essa exploração tem sua forma de controle ampliada com o aumento do tempo de trabalho.

Morgan (1996), analisando o sistema de trabalho assalariado, cita que tal sistema necessita que a organização aplique constantemente a observação do trabalho executado e busque por padronização das funções, pois isto facilita as formas de controle da organização, seja pelo fato de supervisão, ou pela conduta esperada dos indivíduos que ali trabalham. Já Gaulejac (2007) infere que isso contribui de modo a “bitolar” o trabalhador, pois para a organização ele é apenas mais um. O trabalhador acredita que é essencial para a organização e no momento que ele já não tem mais utilidade, é dispensado. Neste momento de choque, o desapontamento “bate” e mesmo que haja qualquer compensação financeira, o que foi quebrado era a ideia que tal empregado tinha do que era “ter sucesso na carreira”.

Maranhão (2018) aborda isso de outra maneira, dizendo que as organizações conseguiram, por si, mudar os aspectos culturais do trabalho. Moldaram-no para torná-lo um produto que não imprime mais um valor por si só, mas que busca atender as relações sociais. Tal manejo foi executado de modo a ocupar o vazio, responder à questão existencial gerada pela sociedade na vida dos trabalhadores, de modo a fazê-los se desligar dos problemas gerados pelo sistema e se alinhar às vontades dele.

Já Pedro Demo (2006) tem uma visão mais positiva do trabalho, pois para ele é uma forma de mostrar o potencial humano, um meio de se mostrar útil, um processo de autovalorização. Seguindo em seu pensamento, o trabalho se apresenta como quebra de condições subjetivas, pois ele faz com que se estabeleça princípios que muitas vezes passam a ser fundamentais na sociedade. Netto (2016) complementa que o trabalho tem de ser observado por outras lentes, como a de expressão humana, do seu caráter de formação do ser, pois dentro do campo de trabalho tem-se em vista que o caminho profissional tenha como base de sustento princípios éticos e morais, de que seja íntegro e vá contra qualquer oportunismo desonesto e de ganho próprio.

Todavia, Morgan (1996) aponta o fato de diversas teorias organizacionais criticarem e exporem as organizações atuais como fonte recorrente de doenças e novos problemas da sociedade, pois, como ele mesmo mostra, o mercado vai junto a uma onda que segue os antigos vieses de empoderar certos grupos, já beneficiados, de modo a prejudicar outros.

Gaulejac (2007) exprime sua maneira paralela de pensar, ou seja, como o trabalho ao longo do tempo cria um buraco interno no indivíduo, que busca de alguma forma preenchê-lo, seja pelo consumo de mercadorias, a satisfação emocional ou a busca da própria identidade.

Olhando, por outro lado, Maranhão (2018) apresenta outra problemática, ao ter uma sociedade que busca a felicidade plena através do consumo de bens materiais. O resultado obtido é a expansão do sentimento de vazio, pois esse consumo desenfreado não traz nada de relevante à formação do cidadão.

Entretanto, Silva e Costa (2015) observam que o que dá significado ao trabalho é baseado na estrutura social e psicológica da sociedade, esta que varia mediante a vários fatores e que se altera com o tempo.

Miranda, Amaral e Assis (2018) em seus estudos apresentaram uma ideia, de que a procura da necessidade de desenvolvimento dentro do campo laboral, surge como forma de preservação da empregabilidade do trabalhador, e parte do ponto onde o indivíduo recebe a responsabilidade de buscar por seu próprio aperfeiçoamento. Ferraz (2015), em visão similar, apresenta: acordar, levantar, ir trabalhar, por mais horas, mais dias, mais meses, trabalhar para alguém, para si mesmo, se desenvolver, estudar, ceder seu bem “tempo”, faz com que mais e mais trabalhadores queimem suas vidas desta maneira, convictos que estão fugindo da condição de trabalhadores.

Entretanto, Demo (2006) insiste que a visão do trabalho não deve ser essa, que martiriza o trabalhador, que lhe é fonte de dor e tortura. Mas que o trabalho pode levar ao prazer, pois o que seria das várias formas de arte sem o trabalho. Para ele, o trabalho é um caminho que leva ao crescimento e, quando visto para além das competições, traz ampla mutualidade. Em concordância a isso, Callefi e Mello (2019) veem o trabalho com uma função essencial na vida humana, observando que ordena o tempo, estabelece espaços, rege os grupos de interação social e afeta diretamente outras condições fundamentais para o viver. Também, Silva e Costa (2015), observaram a vitalidade do trabalho, pois é um importante constructo da identidade dos indivíduos, lhe propicia sentido, traz segurança e permite o desenvolvimento, seja social ou/e prático laboral. Rocha (2016) vendo o trabalho dentro da sociedade baseada no capitalismo, refere-se ao trabalho como essencial para o ser humano, auxiliando ele na sua construção de identidade e o inserindo em um meio social, o permitindo alcançar seu bem-estar.

Entretanto, Dias (2019) tem em vista um aspecto que quebra esse positivismo. Com a estrutura atual, as empresas conseguem controlar o emocional do trabalhador. Isso é atraído

por promoções e bônus, essas bonificações que “atendem” os desejos individuais do mesmo e assim o estimulam a quebrar certos preceitos morais e éticos do convívio em sociedade.

2.3 DESARMONIA - as quebras de ritmo dentro das organizações

Dentro das organizações muitas medidas são tomadas, mas a ênfase dada a certos pontos estruturais nem sempre é a mais adequada para o seu funcionamento. Como exemplo, a segurança e saúde ocupacional, que deveriam ser colocadas como foco principal, são muitas vezes deixadas de lado pela sua inconveniência, por gerar gastos e muitas vezes reduzir a produtividade.

Morgan (1996) apresenta que quando as medidas de bem-estar e segurança são aplicadas, o pior já aconteceu ou alguma norma governamental fez sua implementação ser forçada. No entanto, no primeiro caso certos danos tanto físicos quanto psicológicos são muito difíceis ou até mesmo impossíveis de serem reparados.

Gaulejac (2007) observou também a própria hipocrisia nas formas de gestão, onde se incentiva que os trabalhadores se enquadrem nos processos de modernização implementados a troco de se abdicarem de seus estados de ânimo, mas, quando se atém ao que é proposto pela área de gestão de pessoas, a fala vai à contramão das ações da organização. Callefi e Mello (2019), de maneira a concordar, apontam que, dado o regimento atual impresso nas organizações, as condições físicas, mentais e psicológicas dos trabalhadores são cada vez mais exigidas, um processo que acaba por prejudicar o bem-estar do trabalhador.

Dario (2021) conseguiu notar que, em detrimento do aumento dos casos de enfermidades de ordem mental no trabalho, as relações e sentimentos no ambiente estão cada vez mais em pauta, com o trabalho estimulando em diferentes níveis o entusiasmo e o engajamento do trabalhador, afetando assim a execução de sua tarefa.

Porém, Morgan (1996) cita a parte mais cruel na forma que muitas organizações buscam fugir de suas responsabilidades, camuflando acidentes, escondendo ou mudando a classificação dos riscos potenciais, e indo além, oferecendo a trabalhadores lesionados a oportunidade de retorno ao trabalho, em funções “mais fáceis” para reduzir o problema.

Dentro do campo clínico mental, Rodrigues e Calheiros (2019) têm em vista que as desordens mentais observadas no campo laboral, cada vez mais tem se tornado um desafio para os clínicos da área, dado que nas relações entre o indivíduo e o trabalho, seus laços são cada vez mais homogêneos, por um influenciar o outro, logo um modificar o outro.

Almeida (2017) observando a nova estrutura de trabalho, focada na busca de resultados, notou que os indivíduos cada vez mais confrontam um mercado de trabalho mais rígido e exigente. Com isso, a pressão que eles jogam em si é maior, se tornam mais rigorosos com o próprio trabalho, e caminhando lado a lado com esses pontos, o estresse se torna um problema notável para as organizações.

Por sua vez, Callefi e Mello (2019) observaram que, os valores pessoais são atingidos de forma direta. Os discursos dos gestores buscam afetar os trabalhadores de modo que se tornem submissos, que tornem o seu caminho de sucesso o mesmo da organização, que se vejam como responsáveis por fracassos da mesma. Silva e Costa (2015) detectaram que uma das maiores causas de angústia no campo laboral, seria a falta de autonomia aplicada por parte do trabalho, pois tendo suas ações criativas limitadas em sua atividade, surge um sentimento de frustração.

Sobre as doenças profissionais, Monteiro e Bertagni (2016) observaram: em um primeiro grupo estão as causadas pela repetição de um mesmo exercício físico, "doenças profissionais típicas", que geram micro traumas diariamente até quebrarem a barreira biológica e gerarem um quadro de lesão, muitas vezes incapacitando o indivíduo e comprovando o quão nocivo é a atividade. De forma similar, falam sobre um segundo grupo: "moléstias profissionais atípicas", geradas também por micro lesões. Entretanto, a causa é o ambiente em que o trabalho é executado, e como o trabalhador se relaciona com ele e os outros trabalhadores. Vilhena (2021) aponta que essas doenças do campo profissional geram afastamentos. Levando em análise a condição que o indivíduo apresenta, tais afastamentos podem ser periódicos ou, em alguns casos, definitivos. Rodrigues e Calheiros (2019) observaram que as patologias ocorrem em função da sobrecarga imposta aos profissionais. A ideia de superação de metas em troca de uma melhor bonificação é algo constantemente usado, por se acreditar que o trabalhador que passa dos seus limites é capaz de produzir mais.

Graziano (2014) de forma mais abrangente nota que dentro das mais diversas áreas profissionais, todas exigem dos funcionários um desgaste físico, psicológico e social. Como alguns desses trabalhadores são levados ao total esgotamento, isso varia mediante a função do trabalhador e suas próprias capacidades. Porém, o processo que leva a essa situação é o que deve ser analisado. Pois esse processo é o causador de doenças físicas e mentais, que para o trabalhador agrava sua saúde e para a organização gera prejuízo. Dario (2021) apontou que o assédio moral seria um desses causadores. Nos trabalhadores afetados foram verificados baixa autoestima, mudanças negativas na personalidade e/ou metabólicas, aumento do estresse, como resultados desse tipo de assédio. Podemos dizer que Morgan (1996) complementa isso,

ao citar que os sentimentos de frustração, angústia e ódio estão diretamente ligados à falta de poder. E as situações que criam isso são várias. No ambiente laboral, temos as condições de trabalho, progressão de carreira, exigências, os relacionamentos com superiores e subordinados, pontos esses que infligem diretamente no âmago pessoal, geram estresse e afetam o bem-estar mental e físico.

Callefi e Mello (2019), de forma mais metafórica, dizem que o desgaste mental de muitos trabalhadores é causado pelas constantes “chibatadas” do dia a dia no campo laboral. Seriam estas a falta de participação nas decisões que permeiam seu trabalho, as frustrações pela constante quebra de expectativas e a falta de valorização com o serviço prestado. Dario (2021) integra um potencializador do sofrimento no trabalho, o qual são as interações conflituosas que podem ocorrer no ambiente, sejam esses conflitos gerados por assédio moral e/ou sexual, ou por fatores negativos prévios, estresse, cansaço físico e/ou mental.

Ventura (2017) trouxe como resultado de sua pesquisa o assédio moral como foco de grande parte dos relatos que se tem quanto ao sofrimento no ambiente de trabalho. Por ser usado como forma de se obter o controle do indivíduo, sua prática se apresenta de diversas formas como: ameaças de demissão, cobrança vexatória, xingamentos, agressões físicas, entre outras. Sua potência está atrelada principalmente aos casos em que ele quebra a dignidade da vítima, que tem atrelada ao trabalho grande parte de sua identidade social.

Morgan (1996) cita que alguns especialistas dizem que, certo nível de estresse pode ser benéfico, entretanto um erro de cálculo pode repercutir de forma muito negativa, dado que isso acarreta doenças que por sua vez torna o funcionário um custo para a organização. Gaulejac (2007), aponta que médicos associaram várias perturbações no indivíduo que se vê sob risco de perder seu trabalho, dentre elas: crises de angústia, fobias, insônia, surgimento de úlceras, urticárias e até aumento no risco de infarto. Menciona ainda: perturbações comportamentais que podem levar a diversos vícios e a quadros de transtorno obsessivo compulsivo (TOC).

Callefi e Mello (2019), sobre a ideologia gerencialista, notaram que esta impõe sobre os empregados um empenho desenfreado e busca por resultados que afetam negativamente diversos indivíduos. Surgem doenças mentais e físicas graves, crises de ansiedade, alergias, pressão alta e até desordens de nível comportamental. Rodrigues e Calheiros (2019) notaram que parte dos sintomas da toxicidade de um ambiente de trabalho se apresentam nos funcionários como, desordens cognitivas, motoras, e sensoriais, lapsos de memória e mudanças de personalidade.

Luz e Oliveira (2018) viram o fato da adicção ao trabalho, em inglês “*workaholic*”, onde se vê indivíduos que têm o trabalho como razão de suas vidas. Seu tempo e atividades estão sempre voltados ao trabalho, com lazer e interação social deixados de lado. Se tem em vista que esse vício ao trabalho está atrelado a compulsão com o trabalho. O indivíduo muitas vezes reconhece sua condição, mas deixá-la de lado é extremamente negativo e assim ele não consegue reduzir sua jornada de trabalho e não tem controle sobre ela.

3 METODOLOGIA

O estudo aqui apresentado possui uma abordagem qualitativa de caráter interpretativo, assim, oferece uma análise dos símbolos e significados para além de uma pesquisa quantitativa de caráter objetivo. Como observado por Bauer e Gaskell (2008), por se tratar da análise de um filme, a imagem sendo retratada com ou sem som, oferece uma recordação limitada, entretanto, potente onde toca a apresentação de momentos memoráveis. A coleta dos dados foi feita por meio da observação indireta, onde o pesquisador apenas observa o “fato”. Para entender os dados coletados foi utilizado a análise fílmica, deste modo a solucionar o problema de pesquisa: Como as questões relacionadas às organizações como instrumentos de dominação e a ideologia gerencialista podem ser reflexivamente estudadas em cenas selecionadas do filme *Whiplash: Em Busca da Perfeição?* Assim como atingir os objetivos, geral e específico, respectivamente, buscar ampliar a perspectiva dos leitores quanto às questões da dominação e sua aplicação em diferentes contextos; relatar, organizar e analisar as cenas do filme. Bauer e Gaskell (2008), tratam a questão do uso visual cada vez mais dominante no mundo midiático, e em uma pesquisa social a imagem traz em si muitos dados, mesmo que não escritos em forma de números.

Para a escolha das cenas o filme foi assistido 6 vezes em um período de 5 meses no ano de 2021, buscando ali encontrar o que melhor se enquadraria no aspecto metafórico buscando, enxergar o filme dentro do tema escolhido; as próximas 2 sessões foram dentro do período de elaboração do referencial e já em previsão a possível análise que seria executada, casar as possíveis cenas a serem selecionadas para que a conversa entre o tema e a análise fizessem sentido; a quarta e a quinta foram em auxílio à elaboração da metodologia e análise, para separar exatamente o tempo das cenas e o contexto as quais elas estavam inseridas dentro do enredo do filme e explorar isso com a pesquisa feita sobre dominação e gerencialismo; a última sessão foi em meio a revisão do trabalho, observado se todo o conteúdo elaborado caminhava com o filme.

Em meio a segunda e terceira sessões do filme, foram separadas cena a cena, onde um nome abstrato foi dado às mesmas e uma breve explicação da mesma, após isso as mesmas foram avaliadas conforme o tema e separadas em 4 diferentes grupos de análise, no primeiro grupo, aqueles trechos que apontam elementos sobre dominação; no segundo, cenas relativas à organização, controle e trabalho; no terceiro, estresse e vício no trabalho; no quarto, os

pedaços que servem de ligação entre os demais grupos. A partir disso foi estruturada a análise e a construção que permite ao leitor ligar os elementos analisados com os respectivos autores.

Há também outras partes do filme que foram descartadas na escolha inicial, vale salientar que cada um desses trechos foi devidamente descrito com sua linha do tempo; um título criado de forma abstrata com base na cena; e um breve resumo da mesma; considerando os leitores que não viram o filme, sendo encarecidamente recomendado. Estará também escrito uma pequena sinopse e alguns detalhes dos personagens principais, que serão mais citados durante a análise.

Tabela 1 - Trechos do filme.

N.º	Título	Tempo	Resumo
1	Recrutamento	10:32 à 13:00	Fletcher marca sua presença e após isso recruta Neiman
2	Chicotada I	19:35 à 22:42	Fletcher humilha e expulsa um dos integrantes da orquestra, na frente dos demais participantes
3	Chicotada II	23:00 à 29:56	Neiman sente uma aproximação por parte de Fletcher, entretanto isso é usado para agredi-lo mais, depois do mesmo ser alvejado por uma cadeira e estapeado.
4	Início do vício	30:37 à 32:21	O protagonista se afunda na prática da bateria, tornando o que era um passatempo em sua razão de viver
5	Competição	35:39 à 42:27	Neste ponto é apresentado a motivação de Fletcher pelas competições, seu modo de interagir fora do ambiente organizacional, e o caso do sumiço da pasta de partitura, que alavanca Neiman a titular na bateria
6	Vício	43:31 à 43:38	Mostra que em uma viagem cotidiana de ônibus seu foco continua sendo a prática da bateria
7	Família	44:15 à 46:54	Aponta a desvalorização que sua família tem com a música, e parte do estresse de Neiman sendo expelido.
8	Manipulação	47:32 à 50:30	Fletcher convida outro baterista para orquestra fomentando a competição pela titularidade, irritando severamente Neiman e nesse ponto é notável a sua alteração de humor
9	Término	50:33 à 52:31	Neiman termina seu relacionamento amoroso para que ele tenha mais tempo para se dedicar a bateria

Tabela 1 - Trechos do filme.

(Conclusão)

10	Vício	52:32 à 53:11	Desconta sua raiva e estresse tocando bateria
11	Lado Humano	53:20 à 56:15	Fletcher se apresenta de forma atípica a orquestra e conta sobre a perda de um ex aluno que o próprio considera um grande músico
12	Teste	53:20 à 01:01:46	Os três baterias disputam a titularidade com base ao agrado de Fletcher que os faz tocar por várias horas até que um dos 3 acerte o tempo da música ao seu gosto
13	Competição e acidente	01:01:43 à 01:10:32	No dia da competição, por uma sequência de contratempos Neiman acaba por se atrasar, o que o leva a ficar bastante estressado e desatento, em meio a isso sofre um acidente de carro, mesmo debilitado aparece na competição, incapaz de tocar, briga com Fletcher e desmaia
14	Processo	01:10:33 à 01:13:57	Após o incidente uma advogada entra em contato com Neiman e seu pai, pois já cuidava de um caso onde Fletcher seria a fonte do estresse que teria levado outro jovem a cometer suicídio
15	Paz	01:13:58 à 01:16:04	Neiman abandona seu vício e começa uma nova vida
16	Reencontro	01:16:05 à 01:23:05	Indo a um bar de Jazz, Neiman acaba por ver Fletcher se apresentar, e quando ia embora se encontra com o mesmo, eles conversam e Fletcher se justifica, explica porque dava "empurrões" tão fortes, pois queria encontrar o novo astro do jazz
17	Renascimento do vício	01:23:06 à 01:25:26	Logo que foi convidado por Fletcher a tocar novamente, Neiman entra no mar musical novamente, e volta a praticar como nunca
18	Começo do fim	01:25:28 à 1:28:01	Mostra toda a dedicação e cuidado com o material de trabalho que Neiman possui e a alegria de se apresentar novamente
19	Empurrão final	01:28:02 à 01:31:45	Fletcher conta a Neiman que ele sabe da participação dele no processo que resultou no seu "convite" a deixar o mando da orquestra universitária e como "empurrão" final inicia a apresentação da orquestra com uma música que ele não tinha passado a Neiman
20	Estampido	01:31:46 à 01:41:38	Após correr para fora do palco mediante a humilhação que Fletcher o fez passar, Neiman volta a seu posto e toca a primeira música que havia sido combinada e depois faz um solo de bateria incrível, como se respondesse a todos os "empurrões" sofridos durante sua jornada

Fonte: elaborado pelo autor

Os grupos devidamente separados também receberam títulos, para apresentar o conteúdo que cada um abrange, de forma respectiva segue; o número do grupo, seu título e as cenas contidas em cada um:

Grupo 1, “Aplicação da dominação”, cenas: 1; 2; 12; 16.

Grupo 2, “Chibatadas”, cenas: 3; 8; 18; 19; 20.

Grupo 3, “Bateria e nada mais”, cenas: 4; 6; 9; 10; 13; 17.

Grupo 4, "Transição", cenas: 5; 7; 11; 14; 15.

O músico Andrew Neiman tem o desejo de ser “o melhor” baterista da sua geração. Para isso ele consegue a atenção do mestre do Jazz Terence Fletcher, este que o recruta para sua orquestra. Ali dentro o mestre mostra qual impiedoso é, e por meio de um relacionamento extremamente abusivo consegue alterar o desejo de Neiman em uma obsessão. Está obsessão que leva o jovem protagonista a se entregar física e mentalmente com tudo, trazendo a ele grandes riscos e sacrifícios.

Andrew Neiman, interpretado por Miles Teller, é um jovem baterista, criado apenas pelo pai, tímido, extremamente talentoso e focado. No filme ele aparenta estar na casa dos 20 anos, inicialmente não namora e apresenta ter como único amigo seu pai. Quando não está estudando ou indo ao cinema, passa o restante de suas horas tocando bateria. Em sua relação com o professor/mestre, Fletcher se apresenta bastante submisso, até sentir a confiança necessária para enfrentá-lo e exprimir o que ele sente através da música.

Terence Fletcher é o mestre do Jazz, o antagonista do filme. Aparentemente tem seus 50 e poucos anos, um homem focado em seus objetivos, demonstra ser bastante insensível e sem escrúpulos. Como dito um mestre, que fora do seu campo de trabalho se demonstra bastante educado, um músico talentoso e que gosta de ser desafiado.

4 ANÁLISE

Inicialmente é interessante dizer que todas as cenas dentro do filme conversam entre si e aqui são destrinchadas, assim como os processos de dominação que ocorrem nas organizações e suas consequências. Tanto as cenas e os processos com suas consequências podem ser analisados separadamente, porém, seu acontecimento é integrado assim como no filme. Logo, a análise serve para conectar os diferentes aspectos do estudo da dominação com o filme. No Grupo 1, temos inicialmente cenas que retratam o uso do artifício da dominação, tal qual ocorre dentro das organizações. O filme nos permite, através do que acontece em uma orquestra, fazer comparações com o que acontece dentro das organizações. Na Cena 1 podemos observar algo que Silva (2015) citou no referencial. É notável como Fletcher apresenta em pouco espaço de tempo suas ideias e objetivos, e como ele se porta em uma posição superior, de liderança, se impondo de forma grosseira, transmitindo assim parte da ideia, que no seu entendimento, o líder dentro daquela orquestra deveria esboçar. Além disso, essa cena apresenta o início da obra, o primeiro nível da pirâmide metafórica, cujo processo de construção assistiremos no decorrer do filme.

Na segunda Cena, Neiman confirma a impressão que ele teve durante a apresentação do líder da orquestra. Nesta cena, o professor/maestro humilha mais de um aluno de forma desnecessária e desmoraliza e expulsa outro de forma bastante agressiva. Aqui se nota a questão abordada por Santos, Xavier e Silva (2020) que fala sobre a hierarquia e como determinadas formas chegam a sua consolidação; no caso, os alunos mesmo sofrendo constantes humilhações não tomavam medidas contra o professor abusivo. Também, vale dizer que aqui temos em lucidez a relação da exploração abordada na metáfora de Morgan (1996), e das questões de assédio no trabalho estabelecidas por Dario (2021), o potencializador negativo que uma abordagem agressiva traz ao trabalhador. Na Cena 12, vemos Fletcher fomentar uma disputa entre os bateristas da orquestra, fazendo-os tocar por horas e horas mesmo tendo conhecimento do talento dos três. Marx (1867) apontava as questões do número crescente de operários e como isso afetava de forma negativa, dado que as condições de trabalho se tornavam piores e menos harmoniosas. A chegada de mais 2 novos bateristas na orquestra no período do filme mostra como isso afetou cada um dos 3 e a orquestra.

Dentro da Cena 16 vemos um fechamento e uma explicação por parte de Fletcher, a Neiman, de porque ele operava a orquestra de tal maneira, que se mostrou deveras maquiavélica, onde o concretizar dos objetivos dele estavam acima do modo operacional da

orquestra e com esse argumento tenta justificar a sua forma agressiva de gestão. Aqui, o que Adnan Riaz (2019) estudou, pode ser visualizado, pois os outros alunos, assim como Neiman, sabiam e viam as consequências que a gestão de Fletcher gerava. Considerando a reação do protagonista ao longo do filme, a cena do primeiro aluno expulso no início do filme (cena 2) e o caso de suicídio de um ex-aluno (cena 14), o que se pode pensar é que parte da não resposta às ações do maestro poderia ser por conta dos efeitos negativos que a dominação causa, afetando a motivação daqueles que a sofrem, resultados do sistema de dominação tão abrasivo criado por Fletcher.

Já no segundo grupo de cenas (Grupo 2), o nosso protagonista acaba por sofrer o seu primeiro choque dentro da orquestra. Podemos notar como o ambiente organizacional é reflexo dos juízos da sociedade e outros mecanismos de dominação em ação. Na cena 3 é nítido como Fletcher se aproxima de Neiman, para ganhar sua confiança para depois usar isso contra ele, o expondo e o agredindo física e verbalmente. Pela reação dos demais instrumentistas, percebe-se ser algo um tanto quanto trivial. Souto e da Silva (2005) dissertam que as organizações se utilizam de ferramentas para criar um guia modelo para seus funcionários, o que remete nessa cena como os demais reagiram. A imposição agressiva de Fletcher estabeleceu uma cultura de submissão, no ambiente, que permitia a ele atingir seus objetivos, já que suas ações não eram questionadas por aqueles abaixo de sua posição. Isso, na história, se deve ao fato de Fletcher conseguir grandes resultados nas competições e ser um “Mestre” renomado, legitimando sua maneira de conduzir a orquestra. Como observado na pesquisa de Ventura (2017) o assédio moral é usado de modo a obter controle sobre o indivíduo, e sua potência está diretamente atrelada à quebra da dignidade da vítima.

Ademais, outro mecanismo de dominação é aplicado. Na Cena 8, outro baterista é integrado à orquestra, de maneira a fomentar a competição entre eles. Conforme Dias (2019), as organizações, no caso a orquestra, por meio de Fletcher, tem o conhecimento que permite a ele controlar o emotivo de seus “estudantes”, de como que os afetam e instigam os mesmo a quebrar certos preceitos da vivência em sociedade, algo que será observado mais adiante. Mas não temos somente reflexos negativos da vida laboral dentro da sociedade. Nas cenas 18, 19 e 20 a questão do trabalho como forma de expressão de arte é magistralmente apresentada. No seu retorno à prática da bateria, vemos o amor, o cuidado e a dedicação que Neiman tem pela mesma. Callefi e Mello (2019) ressaltam a função vital que o trabalho traz, pois, ele está atrelado diretamente às relações sociais do indivíduo. No caso do nosso personagem principal, o meio musical, vemos em uma cena anterior uma relação mais amigável com Fletcher mesmo depois do incidente, fora a questão do prazer que aquilo traz ao protagonista.

Na cena 19, Fletcher apresenta a faceta maquiavélica novamente, dando outra e a última “chibatada” em Neiman, trazendo a ele uma forte carga emocional negativa e quase sua total desistência do palco. Gaulejac (2007) aborda a questão de como o trabalho ao longo do tempo cria um poço interno no trabalhador, onde este carece preenchê-lo com algo, no caso de Neiman, a satisfação emocional que ele obtinha através da música. Não somente isto, mas vemos o ponto de Dario (2021), sobre o trabalho trazer, em diferentes níveis, o entusiasmo do trabalhador. Neste caso, as relações e emoções contidas no ambiente de Neiman geraram o resultado comentado a seguir. Na cena 20, a resposta de Neiman a todos esses empurrões, as situações de estresse, os assédios, a dedicação extrema, talvez o fim tão desejado por Fletcher dentro do seu método maquiavélico, a cena é como um diálogo entre mestre e aprendiz, tirano e rebelde, no que diz Rocha (2016) o trabalho é essencial na construção da identidade e demarcação do indivíduo no meio social. E aqui, neste momento do filme, nosso protagonista apresenta, de forma magnífica, como ele se marca naquela sociedade, como ele conversa agora, de igual para igual, com Fletcher e exprime toda a carga de trabalho e emoção do filme na sua apresentação. Também vemos aqui a quebra de uma “pirâmide hierárquica”, como dito por Faria (1983), pois essa resposta do protagonista estava entalada no seu âmago. Como analisado acima, existia uma cultura de não reagir às ações de Fletcher, mas, apenas a aceitar ou fugir do que ele impunha.

No grupo 3 observamos as paridades entre os assuntos organizacionais, deixadas de lado em prol da lucratividade, onde no contexto do filme a questão do aprendizado dentro da orquestra vem em terceiro plano. Fletcher admite que seu objetivo era encontrar o novo astro do Jazz, e depois as necessidades da orquestra, e tendo em segundo plano a vitória dentro das competições. Aqui, voltamos nossa análise para o vício no trabalho, apresentado por Neiman dentro de vários momentos do filme, e como isso o afeta e aqueles à sua volta. Callefi e Mello (2019) fazem a relação da importância de os trabalhadores estarem em boas condições mentais/físicas para conseguirem executar suas funções dentro do trabalho. Dentro disso, podemos observar as ações de Neiman nas cenas 4 e 6. Neste ponto vemos que existe um vazio social nas relações do protagonista e ele o preenche com sua ânsia por melhorar na bateria, deixando isso tomar sua vida. Na cena 4, temos a transição do passatempo para o início do vício e na cena 6 uma amostra de como o cotidiano do protagonista foi afetado por esse novo comportamento. Vendo estas cenas, conectamos com a citação de Luz e Oliveira (2018), onde o protagonista não consegue deixar de lado o apreço que ele tem pelo “tocar bateria”, não reduzindo as horas dedicadas a isto, mesmo que sejam prejudiciais a sua saúde física e mental.

O que é passível de estudo é observar no decorrer do filme o reconhecimento dele sobre a sua condição. Na cena 9, quando ele apresenta à sua namorada as razões para o término do namoro, vemos que, o que ele sente e imagina relativamente ao futuro dos dois, é severamente negativo para ele. Pois, o relacionamento amoroso dentro do espaço de tempo dele o impediria de saciar a sua compulsão pela música. Luz e Oliveira (2018) abordam isso, trazendo justamente o fator que os indivíduos dentro da condição de “workaholic”, tem o trabalho como razão de viver, deixam de lado qualquer momento de lazer e interação social, no caso do filme o vício com a bateria e o estudo da música. Também vale dizer, a mudança de comportamento que ele tem com sua namorada, pela questão de deixar de tratá-la de forma calorosa e atenciosa como é mostrado brevemente em uma cena no início do filme, Rodrigues e Calheiros (2019) mencionam vários sintomas que se observam em trabalhadores que participam de um ambiente tóxico, como a mudança de comportamento, notável nesta cena.

Mais adiante, no longa, conseguimos estabelecer um paralelo com o estudo de Callefi e Mello (2019). Este tipo de relação com o trabalho, mais os fatores que encontramos nas organizações geram grandes frustrações, e também de acordo com Vilhena (2021) geram doenças, apresentadas de diversas formas e por períodos diferentes de tempo. Com esse escopo em mente, na cena 10, observamos como as cargas do ambiente organizacional musical tem afetado Neiman, que sente o estresse acumulado de cada “chibatada” e o desconta de forma raivosa na bateria. Um ponto de atrito grande a se observar, pois o mesmo possui um vício, que serve como escape para as frustrações da prática na orquestra. Porém, ali dentro, sendo a bateria o seu “instrumento” de trabalho, de certo modo, ela é a causa direta e indireta das realizações e frustrações mais intensas de Neiman. Em concordância, Rodrigues e Calheiros (2019) apontam as influências entre o trabalhador e o trabalho, dado à relação cada vez mais profunda que um tem sobre o outro.

Um dos pontos-chave e mais representativos do filme sobre estresse é abordado na cena 13. A sequência, desde o início até o fim, mostra como Neiman estava sobrecarregado, tenso, e como a sua expressão apontava o estresse. Rodrigues e Calheiros (2019) observaram que as funções cognitivas, motoras e sensoriais são as primeiras a darem alerta no corpo mediante ao convívio num ambiente de trabalho prejudicial, fora as mudanças de humor notadas pelos mais próximos. Estas variações de humor podem ser vistas também em outros pontos como nas cenas 7 (grupo 4), 9 e 17. Na cena 7, o jantar em família, onde o humor dele varia de forma bem rápida, de calmo para apático e depois nervoso, e na cena 9, do término que ele se apresenta totalmente apático, como se estivesse blindado daquela situação. Novamente vemos o ponto já ressaltado, relativo à visão de Rodrigues e Calheiros (2019)

sobre mudança comportamental. E na cena 17, o renascimento do vício dele, a vontade o preenchendo novamente. Porém, há algo a mais a ser observado nesta cena. Aqui nos reportamos à visão de Graziano (2014), que estabelece que qualquer profissão vai exigir e causar um desgaste físico e psicológico do trabalhador. Todavia é necessário que isso seja avaliado, pela decorrência de um esgotamento e consequentes doenças, pois como observamos, os períodos mostrados nas cenas 14, 15 e 16 demonstram a sensibilidade emocional do protagonista.

Por último temos, no grupo 4, algumas cenas que já foram utilizadas na análise. Este grupo apresenta a transição entre os elementos dos referenciais utilizados, pois não apresentam pontos tão nítidos de serem destacados como nas outras cenas. Porém, por estarem de forma mais detalhadas e juntarem mais de um elemento em si, são muito importantes. Nestas cenas vemos casualidades do estresse de Neiman, consequências do modo de regimento de Fletcher. Morgan (1996) cita como as ações demoram a ser tomadas, especialmente quando elas são causadoras de danos dentro das organizações. Muitas empresas somente promovem mudanças de suas práticas mediante alguma exigência governamental, por medo de multa ou qualquer outro tipo de punição. Isto que foi dito por Morgan é deveras claro no filme quando a família do ex-aluno de Fletcher que veio a se suicidar (cenas 11 e 14) abriu um processo contra ele. E apenas assim a universidade tomou uma medida contra Fletcher. Há também a questão ressaltada por Morgan (1996) de que, até certo grau, o estresse pode ser benéfico, entretanto, como discutido, vimos que quando extrapolado o limite “benéfico” os resultados que ele gera no indivíduo são muito negativos. A questão do suicídio do ex-aluno levanta também os pontos de autores como Callefí e Mello (2019), Rodrigues e Calheiros (2019) e Luz e Oliveira (2018), e significativos pontos, de forma macro a ideologia gerencialista traz consigo diversos fatores negativos. Como analisado pela segunda dupla de autores, esses ambientes trazem consigo sérios agravantes à saúde dos trabalhadores. Como apresentado no filme, pode-se entender que Neiman, sentindo o caso do veterano suicida, fica com medo de ocorrer o mesmo com ele, face às mudanças mentais que participar daquele ambiente hostil causava e por essa necessidade de entrega ao “trabalho” como baterista.

Tabela 2 - Identificação elemento/autor/cena.

Elementos	Autores	Cenas (Nº)
Assédio	Callefi e Mello (2019); Dario (2021); Ventura (2017)	2; 3; 19; 20
Controle	Callefi e Mello (2019); Dias (2019); Gaulejac (2007); Marx (1897); Morgan (1996); Netto (2016); Riaz (2019)	1; 2; 3
Cultura	Callefi e Mello (2019); Gaulejac (2007); Maranhão (2018); Monteiro e Bertagni (2016); Morgan (1996); Silva e Costa (2015); Vilhena (2021);	2; 5; 15; 16
Dominação	Morgan (1996); Santos, Xavier e Silva (2020); Weber (1974)	1; 2; 12; 16
Enfermidades	Dario (2021); Gaulejac (2007); Graziano (2014); Rodrigues e Calheiros (2019);	7; 8; 15
Estrutura	Faria (1983); Ferraz (2015); Gaulejac (2007); Marx (1867); Miranda, Amaral e Assis (2018); Morgan (1996); Motta (2001); Riaz (2019)	2; 11
Organização	Faria (1983); Morgan (1996); Motta (1987)	1; 2; 5; 11; 12; 16
Trabalho	Callefi e Mello (2019); Demo (2006); Ferraz (2015); Gaulejac (2007); Miranda, Amaral e Assis (2018); Netto (2016); Rocha (2016); Silva e Costa (2015);	4; 17; 18
Vício no trabalho	Luz e Oliveira (2018); Rodrigues e Calheiros (2019);	4; 6; 9; 10; 17

Fonte: elaborado pelo autor

5 CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi entender, de forma reflexiva, como as organizações exercem domínio sobre os indivíduos nas organizações. Buscou também a compreensão de como a ideologia gerencial, que busca a produtividade, desempenho e resultados, se coloca sobre o indivíduo a ponto de causar prejuízos psíquicos e físicos nos indivíduos. A análise qualitativa através de som e imagem é representada dentro do gênero filmico, de modo a trazer as discussões acadêmicas a objetos de análise menos comuns.

A questão problema (como as questões relacionadas às organizações como instrumentos de dominação e a ideologia gerencial podem ser reflexivamente estudadas em cenas selecionadas do filme *Whiplash: Em Busca da Perfeição?*) pode ser respondida da seguinte forma: observando atentamente o filme e buscando colocá-lo em contexto com o estudo teórico escolhido, visando se desprender de vieses que nos prendem à sala de aula e permitindo ver o conteúdo de maneira mais prática em outros ambientes. No filme, separar em trechos e analisar de forma minuciosa em paralelo à teoria da dominação e a ideologia gerencial. Entender o filme de outra forma, não só pela história que foi entregue, mas por uma perspectiva que permite agregar mais conhecimento ao que passa diante dos olhos.

Como contribuição a comunidade acadêmica e a aplicação prática, este trabalho busca abrir os olhos para, ver as mesmas sutilezas que permitem avaliar o conteúdo diante a obra cinematográfica, podem ser visualizadas dentro das organizações, o que não apenas reforça a validade de tal estudo, mas reforça como os instrumentos de dominação são cada vez mais sofisticados e exigem que sejam observados por diferentes ângulos para serem encontrados. Seja um processo seletivo munido de diversas exigências e etapas ou a procura de um percussionista mediante extrema competição, mostram em primeiro plano quão burocrático são os processos de seleção. Em segundo plano, a busca por um candidato perfeito que possa ser controlado e em terceiro, o domina pelo simples fato da exaustão, e do processo de repetição fixado em sua memória, ao ponto que abandonar ou ir contra é uma ideia desgastante dado todo o esforço já feito.

Em limitações este estudo encontra a barreira do que é possível observar, para manter uma coesão junto ao tema principal, dado que outras pesquisas podem ser aplicadas neste mesmo objeto de estudo. A exemplo, trabalhar mais profundamente as questões de vício no trabalho e suas consequências. Também, existe o ponto que este trabalho se limita a visão que o autor do mesmo tem sobre o conteúdo e a obra, mesmo que deixando de lado qualquer viés que interferiria na análise imparcial dos elementos.

A organização que em todo esse processo oferece um prêmio singelo dado o que ela irá garantir com essa entrega de seus funcionários. Todo o desgaste em prol de maior efetividade produtiva é retribuído com meras bonificações, assim como visto no sacrifício do protagonista do filme, que em sua entrega conquista o objetivo de seu capataz, não há uma clara definição da troca de olhares finais, mas pode se entender como uma resposta a todos os empurrões e chibatadas, instrumentos da dominação, que ele tinha recebido até aquele momento, garantindo a ele uma bela conquista, mas que para a orquestra e seu mentor é algo muito maior que é indiferente ao sofrimento passado pelo protagonista, pois se o mesmo não atingisse aquele ápice, tanto a orquestra e seu mentor continuariam buscando por outro que entregasse a "perfeição".

REFERÊNCIAS

- BAUER, M. W.; GASKELL, G. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático. 2. ed. [S. l.]: Vozes, 2008.
- CALLEFI, J. S.; MELLO NETO, G. A. R. Mão-de-obra barata: O sofrimento no trabalho de estagiários. **Revista Pretexto**, v. 20, n. 3, p. 22–35, 3 nov. 2019.
- ROCHA, I. S.; MARANHÃO, T. L. G.; BARROSO, M. L.; BATISTA, H. M. T. Estresse Ocupacional na Docência: Revisão da Literatura. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 10, n. 30, p. 282-301, 06 jul. 2016.
- DARIO, V. C.; VILELA, N. G. S.; LOURENÇO, M. L. Raiva, Medo, Angústia: Emoções e Vivências de Sofrimento no Trabalho de Professores de Graduação. **Revista de Administração da Unimep**, v. 19, n. 1, p. 208-228, 2021.
- ALMEIDA, D. M.; TOMAZZONI, G. C.; DOS SANTOS, A. S.; RODRIGUES, G. O.; DE OLIVEIRA, E. S. Análise de Cenários Envolvendo Satisfação no Trabalho e Estresse Ocupacional Através da Dinâmica de Sistemas. **Future Studies Research Journal: Trends and Strategies**, v. 9, n. 1, p. 78-94, 2017.
- DEMO, P. Trabalho: Sentido da Vida! **Boletim Técnico do Senac**, v. 32, n. 1, p. 4–17, 19 abr. 2006.
- DIAS, C. A.; SIQUEIRA, M. V. S.; MORAIS, A. P. S.; GOMES, K. B. P. Ideologia gerencialista e adoecimento mental no trabalho: uma análise crítica. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 22, n. 2, p. 185-198, 2019.
- FARIA, J. H. DE. Weber e a sociologia das organizações. **Revista de Administração**, v. 18, n. 2, p. 23–29, 1983.
- FERRAZ, D. L. DA S. Projetos de Geração de Trabalho e Renda e a Consciência de Classe dos Desempregados. **Organizações & Sociedade**, v. 22, n. 72, 2015.
- GRAZIANO, G. O.; OSWALDO, Y. C.; SPERS, V. R. E.; CASTRO, D. P. Saúde do Trabalhador: levantamento e análise dos acidentes e doenças ocupacionais das empresas do setor industrial de Piracicaba/SP no período de 2009/2011. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v. 8, n. 2, p. 84-99, 2014.
- LUZ, P.; OLIVEIRA, M. E. T. Engajamento ou Adição ao Trabalho? Estudo Qualitativo com Gestores da Construção Civil. **Revista Pretexto**, v. 19, n. 1, p. 110-124, 2018.
- MARANHÃO, C.; SANTOS, F. C. P. D.; GOUVEIA, P. N. Teoria Crítica e Didática: Um Desafio para a Educação Contemporânea. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 24, n. 1, p. 129-148, 2018.
- MIRANDA, U. L.; AMARAL, J. C.; ASSIS, L. B. Nós, Daniel Blake: Uma Análise dos Dispositivos de Controle, Dominação e Resistência. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 5, n. 14, p. 1265-1313, 2018.

MONTEIRO, A. L.; BERTAGNI, Roberto. Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais. [S. l.]: Saraiva, 2016.

MOTTA, F. C. P. O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos. Max Pagès, Michel, Michel Bonetti, Vincent de Gaulejac e Daniel Descendre. **Revista de Administração de Empresas**, v. 27, n. 3, p. 68–68, set. 1987.

MOTTA, F. P. A organização como religião laica. **Organizações & Sociedade**, v. 8, n. 22, 2001.

NETTO, A. F. N.; FERREIRA, V. C. P.; NOVAES, J. L. C.; NEIVA, D. S. A Teoria Crítica no Estudo da Administração. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 6, n. 3, p. 282-302, 2016.

RIAZ, A.; BATOOL, S.; SAAD, M. S. M. The missing link between high performance work practices and perceived organizational politics. **Revista de Administração de Empresas**, v. 59, n. 2, p. 82–94, 9 mai. 2019.

RODRIGUES, P. E. B.; CALHEIROS, M. I. M. Q. Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil e a Psicodinâmica do Trabalho. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 6, n. 16, p. 551-601, 2019.

SILVA, I.; XAVIER FILHO, J. L. J.; SANTOS, E. C. D. Religião, sentido e dominação: uma organização religiosa analisada a partir da abordagem sociológica weberiana. **Pensamento & Realidade**, v. 35, n. 2, p. 87-104, 2020

SILVA, A. S. A liderança como relação social: uma proposta de abordagem interpretativa a partir da teoria e das estruturas típicas de dominação weberianas. (Tese de Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Administração. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG, Brasil, 2015.

SILVA, M. C.; COSTA, I. S. A. Sobreviver ao trabalho: narrativas míticas na realidade organizacional. **Revista de Administração da Unimep**, v. 13, n. 1, p. 141-164, 2015.

SOUTO, J. M.; SILVA, R. DA. Trabalho, controle e resistências nas sociedades capitalistas: uma perspectiva organizacional. **Organizações & Sociedade**, v. 12, n. 33, 2005.

VENTURA, E. F.; TEIXEIRA, L. A. A.; OLIVEIRA, R. R.; PORTO, L. Assédio Moral e seu Dano na Saúde Mental dos Indivíduos. **Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde**, v. 14, n. 4, p. 56-72, 2017.

VILHENA, S. M. R.; MACHADO, D. Q.; SILVA FILHO, J. C. L.; CARNEIRO, J. V. C.; MUNIZ, J. I. G. Estresse Ocupacional no Contexto de Trabalho dos Auditores Independentes. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 11, n. 2, p. 218-240, 2021.

WEBER, M. Ensaio de sociologia. 3a ed. Rio de Janeiro (RJ): Zahar Editores, 1974.

WHIPLASH; Direção: Damien Chazelle. Produção: Blumhouse Productions; Blond House; Right of Way Films, 2014.