



INFLUÊNCIA DA GESTÃO NA SUBJETIVIDADE DE SEUS TRABALHADORES

Rute Laiana Ceccagno Rodrigues Santin

Caxias do Sul, 2019

UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
ÁREA DE CONHECIMENTO DE HUMANIDADES
CURSO DE PSICOLOGIA

Trabalho apresentado como requisito parcial para
Conclusão de Curso de Graduação em Psicologia,
sob. orientação da Profa. Dra. Silvana Regina
Ampessan Marcon.

Rute Laiana Ceccagno Rodrigues Santin

Caxias do Sul, 2019

AGRADECIMENTOS

Esse é um momento muito esperado por mim já tem um bom tempo (ansiedade é um aspecto bem presente na minha vida), e me sinto imensamente feliz por não ter desistido apesar dos momentos difíceis, mas ter mantido foco e dedicação em uma das mais lindas fases da minha vida. Começo agradecendo a Deus por iluminar o meu caminho e me proteger durante esse ciclo.

Agradeço a todos os mestres que contribuíram com a minha formação acadêmica, em especial a minha orientadora Prof.^a Doutora Silvana Marcon que com sua sabedoria e experiência me auxiliou desde a escolha do tema e em todo o processo de construção do presente estudo. Obrigada pelo apoio, incentivo e pelas inúmeras contribuições que permitiram a conclusão desse trabalho.

Ao SSI Saúde pela oportunidade de realizar o Estágio Supervisionado me possibilitando inúmeros aprendizados, dentre eles a prática do Psicólogo organizacional que me encanta mais a cada dia. As minhas colegas do RH e Qualidade por me acolherem, pelos ensinamentos diários e pela constante dedicação. Em especial a Coordenadora Patrícia Ayala não somente por ser protagonista das minhas lindas vivências no universo organizacional, mas também enquanto gestora “sonho de consumo” que age de maneira empática e sensível com os funcionários, me permitindo experienciar durante a própria construção do trabalho a grande vantagem que é poder partilhar de experiências sob esse modelo de gestão.

Ao longo da graduação e durante a realização desse trabalho, pude contar com muitos amigos que tornaram os dias letivos mais coloridos e felizes quais sou imensamente grata. Agradeço especialmente a Ivy Lopes e a Luciana Stangherlin pela amizade sincera e acolhedora. Obrigada não somente por dividirem comigo essa linda fase, mas por todas as histórias, brincadeiras, trabalhos e risadas proporcionadas. Ter vocês comigo fez que com a caminhada se tornasse mais leve.

Por fim, sou grata ao meu esposo Lucas Santin que esteve ao meu lado desde o primeiro instante. Agradeço por todo seu amor e compreensão durante os anos da graduação e mais ainda durante o período do TCC. Obrigada pelo incentivo de sempre, por ser meu apoiador número 1, por suportar minhas crises de choro e de estresse, pelas palavras de consolo, pelo colo acolhedor, por entender minha ausência e principalmente por acreditar em mim fazendo com que eu também acreditasse.

E todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

SUMÁRIO

	Página
INTRODUÇÃO	7
OBJETIVOS	10
Objetivo Geral	10
Objetivos Específicos	10
REVISÃO DE LITERATURA	11
Comportamento	11
Função da Gestão	14
Subjetividade	15
MÉTODO	20
Delineamento	20
Fontes	20
Instrumentos	21
Procedimentos	21
Referencial de Análise	21
RESULTADOS E DISCUSSÃO	23
CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Categorias de Análise	23
Tabela 2. Comportamento Questionador (Cena 1)	24
Tabela 3. Comportamento Prestabelecido (Cena 2).....	24
Tabela 4. Comportamento Exigente (Cena 3)	25
Tabela 5. Gestora Lista Tarefas (Cena 4)	27
Tabela 6. Gestora Ignora Questionamento (Cena 5).....	29
Tabela 7. Gestora Exige Manuscrito (Cena 6).....	29
Tabela 8. Gestora Define Equipe (Cena 7)	30
Tabela 9. Subjetivação na Vida Pessoal (Cena 8)	33
Tabela 10. Subjetivação na Equipe (Cena 9).....	34
Tabela 11. Subjetivação com Gestora (Cena 10).....	34

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo geral identificar as influências dos comportamentos dos gestores na subjetividade dos trabalhadores. Os objetivos específicos são: descrever o que é comportamento; caracterizar a função da gestão e identificar os processos de subjetivação que ocorrem no sujeito na organização. A pesquisa teve um caráter qualitativo de cunho descritivo exploratório, sendo utilizado o método de análise de conteúdo para a investigação dos resultados. Para atender aos objetivos propostos foi utilizado como fonte um filme “O Diabo Veste Prada” (2006). Foram analisadas algumas cenas para verificar as condutas da gestora que possam atuar de maneira influente na vida dos trabalhadores da organização. As condutas da gestora foram analisadas a partir da conceituação sobre comportamento conforme a revisão de literatura. Com a finalidade de entender as condutas da gestora, buscou-se compreender as funções da gestão. Constatou-se enquanto subjetividade o que é próprio do sujeito. A constituição da subjetividade do ser humano ocorre a partir da apropriação de conhecimentos que foram construídos ao longo de sua história. O meio em que o sujeito está inserido é que determina seu modo de pensar e agir, como também o ambiente físico e a cultura influenciam a forma de ser de cada indivíduo. No âmbito organizacional a constituição da subjetividade se refere a forma como se constitui sujeito a partir da relação indivíduo e trabalho, o indivíduo busca por atender a demanda, realizar a tarefa e cumprir o ofício da melhor maneira possível. Nessa relação o prazer e a conquista por meio do trabalho dependem da retribuição, do reconhecimento através do outro, do sucesso e da capacidade de solucionar os problemas. Através da revisão de literatura e conseqüentemente da conceituação dos três objetivos específicos juntamente com a análise do filme, foi possível chegar à discussão e aos resultados propostos para esse estudo. Essa análise permitiu uma melhor compreensão dos processos de subjetivação que ocorrem no trabalhador, bem como da influência advinda da gestão, constatando que na relação com o outro o sujeito passa a modificar algumas características e comportamentos podendo ter como finalidade adaptar-se ou corresponder às expectativas da organização.

Palavras-chaves: comportamento, gestão, subjetividade

INTRODUÇÃO

O tema abordado foi escolhido à partir das aulas de Psicologia do Trabalho devido ao meu interesse pela matéria sobre sofrimento psíquico e o interesse pela gestão que obtive a partir das aulas de Psicologia Organizacional.

A dimensão do trabalho é vista como um dos elementos centrais na constituição da subjetividade. No Brasil a partir da década de 90 as pesquisas com esse tema aumentaram juntamente com as pesquisas voltadas a saúde mental e adoecimento do trabalhador com a finalidade de melhor compreensão do ser humano em sua relação de trabalho (Vaz, 2013). Ao longo do século XX, com a expansão e intensificação do trabalho bem como ampliação do controle e produção em massa, surgiram novas formas de acidentes e causas de adoecimento no âmbito do trabalho. Com as mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas muitos trabalhadores que adoeceram de forma física e/ou mentalmente tornaram-se incapacitados de retornar ao seu cargo e de maneira definitiva não tiveram recolocação no mercado de trabalho (Antunes e Praun, 2015). Essa necessidade de estudar a influência da gestão com a subjetividade tem origem no começo do século XX onde constatou-se a interferência direta causada no trabalhador pelo próprio trabalho podendo verificar graves prejuízos tanto físicos quanto mentais (Mendes, 1995).

Nos dias atuais, considerando o âmbito do trabalho pós industrial, em contextos competitivos trabalhar e viver tem deixado algumas pessoas mais tristes, conforme Brant e Minayo-Gomez (2008) por meio de um estudo qualitativo em um empresa, com a finalidade de compreender as causas que transformavam tristeza em diagnóstico de depressão, os autores constataram que quando transformada em depressão essa tristeza era medicalizada e assim qualificada como morbidade, ficando a empresa dispensada da responsabilidade de rever práticas e consequências nos processos de subjetivação dos trabalhadores. Esse diagnóstico embasa a não resignificação da tristeza e sua relação com o trabalho, assume-se que o sujeito que estiver triste será encaminhado através do gestor para o médico que irá medicá-lo e por não apresentar semblante de bem-estar será excluído (Brant & Minayo-Gomez, 2008).

Ainda hoje transformações permeiam o mundo do trabalho como a globalização, modernização tecnológica e modelos de gestão, que configuram mudanças como sua natureza e seu significado. O processo de trabalho hoje, em alguns locais, é caracterizado por carga horária excessiva, controle extremo e rigoroso de atividades, pressão e ritmo intenso, etc. Essa nova configuração faz com que também haja alteração com relação às

doenças que apresentam-se emergentes e de maior prevalência como transtornos mentais estresse e burnout por exemplo (Campos & David, 2011).

A relação que pretende-se observar é a do gestor com o trabalhador, observando o quanto essa relação interfere nos processos laborais, como gerador de sofrimento e sobretudo estendendo-se como fator constitutivo de subjetividade (Vaz, 2013). Constatou-se que o ser humano é constantemente influenciado pelo meio em que vive e que por passar maior parte do tempo no meio organizacional tem suas influências advindas dele, sendo o local onde o comportamento pode sofrer maior oscilação. O comportamento humano pode sofrer influência através de aspectos de motivação e satisfação no trabalho, como quando a comunicação ocorre de forma clara e satisfatória os funcionários sentem-se motivados reagindo de forma positiva, contribuindo com a organização e reduzindo as condições de adoecimento em função do trabalho. Em contrapartida, os funcionários que não sentem-se motivados tendem a ter comportamentos contrários ao esperado pela organização, tornando o ambiente desagradável (Espindola & Oliveira, 2016). Funcionários que estão frustrados com a atuação da gestão passam a ter comportamento de defesa. Os comportamentos inadequados da gestão afetam o clima organizacional podendo atingir os funcionários, causando adoecimento e deixando-os infelizes no seu local de trabalho (Melo & Pereira, 2010).

Este estudo parece ser de grande relevância visto que busca entender a influência do gestor enquanto representante de uma organização de trabalho na subjetividade do indivíduo, bem como relacionado à qualidade de vida, saúde mental, desgaste e adoecimento do trabalhador. A compreensão desses fatores é fundamental para intervenção e manejo em situações que podem levar a várias formas de sofrimentos, adoecimento e exclusão (Lancman, & Jardim, 2004).

Conforme Pereira (2002), cada sujeito reage à sua maneira diante de agentes estressores, onde um mesmo agente poderá causar distintas reações nos trabalhadores. Isso ocorre em relação à vivências anteriores que o sujeito passou, características da personalidade, predisposições genéticas e outros fatores. Com isso podemos perceber que nem todo sujeito considerará a mesma situação como causa de desgaste ou estresse e nem com a mesma intensidade que outro indivíduo possa considerar.

A partir do que foi apresentado, foi definido como tema a influência dos comportamentos dos gestores na subjetividade dos trabalhadores e como problema de pesquisa: Quais as influências dos comportamentos dos gestores na subjetividade dos trabalhadores?

A revisão da literatura descreverá aspectos do comportamento, gestão e subjetividade conforme os objetivos específicos.

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Identificar as influências dos comportamentos dos gestores na subjetividade dos trabalhadores.

Objetivos Específicos

- Descrever o que é comportamento.
- Caracterizar a função da gestão.
- Identificar os processos de subjetivação que ocorrem nos sujeitos na organização.

REVISÃO DE LITERATURA

A revisão de literatura visa contemplar o tema possibilitando um entendimento dos conceitos relacionados. No decorrer do trabalho serão abordados aspectos referentes à comportamento, função de gestor e subjetivação do trabalhador.

Comportamento

Para entender a influência dos comportamentos do gestor na subjetividade dos trabalhadores, é necessário esclarecer o que é entendido por comportamento. Skinner (2003) em seus escritos discorre sobre a palavra comportamento, vinculando-o à alguma causa, sendo que todo comportamento advém de causa e espera-se um efeito. Afirma que as variáveis podem parecer encontrar-se dentro do sujeito, parecendo a causa do comportamento vir de dentro do organismo mas que as variáveis de fato estão fora do organismo em seu ambiente imediato e na sua história ambiental. Não será possível compreender inteiramente um sistema se olharmos somente pelo seu interior, faz-se necessário olhá-lo por meio de uma perspectiva externa para assim ter uma ampla concepção sobre ele.

O termo comportamento pode ser usado em diferentes contextos e ter diferentes significados, Todorov e Henriques (2015) descrevem que o comportamento humano é definido por verbos e expressões que denotam as ações de determinado indivíduo, ou seja, o que ele fez, faz ou fará.

Skinner (2003) questiona antes de mais nada a razão pela qual os organismos se comportam, afirmando que toda ação resulta em uma reação, mas não sabe-se o que faz com que aquela ação ocorra, e se a causa da ação fosse percebida antes mesmo dela ocorrer, o comportamento poderia ser controlado e manipulado. No decorrer de seus estudos, ele esclarece que qualquer evento que coincida com a emissão de determinado comportamento poderá ser caracterizado como causa. O autor menciona que as pessoas costumam procurar as causas do comportamento humano com a finalidade de entender seu significado e poder manejá-lo de forma eficaz. Também é comum caracterizar o comportamento conforme a estrutura do indivíduo. Os diferentes tipos de personalidades podem ter predisposição para modos diferentes de comportamentos, presumindo que ações específicas sejam atingidas.

Por mais que o questionamento sobre o que é comportamento pareça simples, a resposta não é tão simples assim. Para além da interação entre organismos, deve-se analisar as variáveis que compõem determinada situação onde ocorrem as ações e também ficar atento aos resultados obtidos pelas ações. Comportamento é uma palavra usada tanto nas

ciências quanto na linguagem cotidiana e seu significado e abrangência é o mesmo em ambas (Todorov, 2012).

Na psicologia constam estudos desde o início do século XX que produziram dados e informações de relevância sobre o comportamento, porém o termo comportamento já existia e a partir disso a ciência trouxe novas contribuições. Botomé (2013) destaca descobertas relacionadas ao fazer do organismo que seria a ação, resposta ou atividade que ele dá em determinada situação relacionado ao ambiente no qual ele produz essa ação ou atividade e que resultado produz. O comportamento também pode ser caracterizado pelas intenções desse organismo, que vai atuar através da relação deste com o meio que ele está inserido e é reproduzido (Botomé, 2013).

O comportamento humano pode ser consequência da percepção do indivíduo referente aos estímulos que chegam até ele. Assim, é possível afirmar que as pessoas são diferentes entre si, pois comportam-se de maneira diferente com relação à um mesmo estímulo. As pessoas não se comportam ao acaso, todo comportamento tem um aspecto antecessor e um aspecto sucessor a ele (França, 2017). Um organismo vivo poderá encontrar diversas formas de evolução com a finalidade de sobrevivência. Essa evolução ocorre em decorrência das consequências que recaem sobre a aptidão desse organismo, fazendo com que ele adapte-se ao ambiente que vive (Matos, 1999).

Todorov (2007) afirma que o comportamento não pode ser entendido isolado do ambiente em que ocorre, tão pouco à sentido saber a descrição do ambiente de forma supérflua pois para compreendê-lo é necessário saber antecedentes e consequentes do evento. “Os conceitos de comportamento e ambiente e de resposta e estímulo são interdependentes. Um não pode ser definido sem referência ao outro.” (p. 59)

A escola Behaviorista trás em seus estudos às clássicas obras de John Broadus Watson que em 1924, destacou comportamento como objeto de estudo da psicologia. Afirmou que o comportamento é o que resulta da reação à um estímulo em coincidência à uma recompensa ou castigo. Com isso, declarou que todo comportamento é condicionado (Outhwaite & Bottomore, 1996).

Conforme Todorov (2012), existem mais tipos de comportamentos além de operante e respondente, “as contingências definem o objeto de estudo como a interação entre estrutura do ambiente e estrutura do comportamento, mas comportamento não é o nome da interação.” (p. 35)

Botomé (2013) destaca que qualquer relação entre organismo e ambiente é uma interação mas que não pode ser considerado comportamento operante, uma vez que o comportamento enquanto objeto de estudo da psicologia não se trata de uma interação

qualquer, mas de uma interação específica que exige atividade do organismo no ambiente que antecede, no ambiente que ela ocorre e no ambiente sucessor à ela.

O comportamento é uma característica fundamental do ser vivo, com isso, Skinner (2003) evidencia que “As conseqüências do comportamento podem retroagir sobre o organismo. Quando isto acontece, podem alterar a probabilidade de o comportamento ocorrer novamente.” (p. 65) Todo comportamento é gerado por uma causa e tem por finalidade uma consequência, e a partir desse resultado que o comportamento poderá ou não voltar a ocorrer. O autor afirma que sempre agimos sobre o ambiente, e conseqüentemente nossa ação produz uma reação. “Muitas das conseqüências de nossas ações são reforçadoras. Através do condicionamento operante, o meio ambiente modela o repertório básico com o qual mantemos o equilíbrio, andamos, praticamos esporte.”(p.72) Dentre outras várias ações, que por mais que estejamos despreparados para a modificação no ambiente, o comportamento rapidamente se ajusta e passamos a adquirir novas respostas (Skinner, 2003).

Conforme Cabral (1996) o comportamento pode ser descrito como “conjunto de normas extremamente complexas de reações ou respostas de um organismo aos estímulos recebidos do seu meio.” (p. 62), que se refere aos diversos comportamentos e condutas possíveis de serem realizados por um indivíduo. Outhwaite e Bottomore (1996) referem-se ao comportamento como “efeito de um reforço ou consolidação, isto é, a reação a um estímulo é a consequência da repetida coincidência da reação com uma recompensa ou castigo.” (p. 108)

A modelação dos comportamentos se dá a partir do sistemas de valores interiorizados na organização. Sendo assim, espera-se que ocorra uma identificação com a empresa, onde o sujeito passa a reproduzir comportamentos que aderiu livre e espontaneamente (Gaulejac, 2007).

Kienen e Wolf (2002) afirmam que os seres humanos se comportam além dos desejos internos. Sua atuação ocorre a partir da história de vida, do meio em que estão inseridos, do contexto e das variáveis que o constituem. A partir desses aspectos, a modificação do comportamento humano ocorre em decorrência das condições nas quais age cada ser humano. No ambiente organizacional essas condições são consideradas juntamente com fatores como hábitos, valores, crenças que fazem parte da organização. Os comportamentos dos gestores são um dos aspectos que interferem no comportamento das pessoas nas organizações.

Função da Gestão

Nos últimos 100 anos, tanto as organizações quanto às gestões destas, evoluíram do paradigma de produtividade para um novo paradigma que surgiu no século XX, na década de 80, da competitividade. c, com tudo o que têm de implícito”. E com isso supõe-se um conjunto de saberes “conceptuais (saber-saber), práticos (saber-fazer), comportamentais (saber-ser ou estar). A estes últimos acrescento ainda os saberes de inovação e desenvolvimento (saber-evoluir)” (Ribeiro, 2008 p. 5).

O termo gestão pode ser caracterizado como um tipo de relação com o mundo, com os outros e consigo mesmo, tendo por significado administrar, dirigir e conduzir. Mas mais que isso, nos manuais ela é apontada como conjunto de técnicas que tem por destino racionalizar e otimizar a forma de funcionar das organizações. É possível definir a gestão como um sistema de organização do poder, o qual o indivíduo se sujeita, com isso adaptando seu tempo de trabalho às necessidade da organização (Gaulejac, 2007).

Ribeiro (2008) salienta que para uma gestão ser adequada existem muitos fatores, inclusive o tipo de organização, a visão, as metas, a cultura organizacional, etc. Tudo isso pode fazer muita diferença, uma vez que para cada tipo de organização existirá um estilo de gestão.

Fagundes e Seminotti (2009) apresentam duas expressões utilizadas na rotina organizacional, liderança e gerência, ambos cargos que abrangem a gestão. Caracterizam essa distinção entre as competências do líder e as competências do gestor com a finalidade de evidenciar que ambos possuem diferentes focos de atenção. Conforme o ponto de vista dos autores “a expressão gestor sinaliza não a soma desses dois lugares – líder e gerente, mas a necessária co-existência dessas representações, bem como das formas de poder e influência que possuem.” (p. 4)

Ribeiro (2008) descreve que “a liderança enquanto um dos processos da gestão é a capacidade de um indivíduo para influenciar, motivar, promover o empenhamento dos outros a fim destes contribuírem para a eficácia e sucesso das organizações a que pertencem.” (p. 8) O gestor enquanto líder deve desempenhar tarefas de acordo com as exigências da empresa e colaborando com os demais trabalhadores, necessita ouvir o trabalhador, identificando a necessidade de formação do mesmo em um comparativo do que este sabe e o que deverá saber. Precisa deixar explicado de forma clara e explícita o objetivo de determinada formação e qual a necessidade da mesma. Deve contribuir de forma que torne seus colaboradores mais confiantes. Tem que fornecer “feedback” aos colaboradores de forma que eles saibam como estão desenvolvendo suas tarefas podendo perceber o que fazem

de forma negativa e o que fazem de forma positiva, possibilitando que eles repensem seus comportamentos (Ribeiro, 2008).

No meio gerencialista subentende-se como um universo sem limites, qual não permite atrasos, contratempos, falhas, erros, doenças e muito menos limitações. Espera-se e cobra-se desempenho total e a todo tempo, com isso jamais conseguindo alcançar os desempenhos esperados, sendo que o ideal torna-se obrigatório. Espera-se um ideal de indivíduo, que faça sempre melhor e mais rápido. Além de fazer melhor, instiga-o a ser melhor em comparação aos outros e a si mesmo (Gaulejac, 2007).

Wagner e Hollenbeck (2017) descrevem que muitas organizações subdividem a gestão em três tipos gerais de administradores: executivos, gerentes intermediários e supervisores. O autor caracteriza os gestores como pessoas que planejam, organizam e dirigem a organização. Tem como atribuição colocar pessoas e recursos entre as tarefas, bem como supervisionar os desempenhos e avaliar o progresso em relação à metas pré estabelecidas. O cargo de gestão exige habilidades para desempenhar as variadas tarefas, cada nível administrativo requer habilidades específicas, dentre elas: habilidades conceituais, habilidades humanas e habilidades técnicas.

Hoje a gestão é um modo de relação com o mundo. Gaulejac (2007) afirma que o homem busca através dela um sentido para a ação e até para a vida e seu futuro, porém, em algumas situações ao invés de tornar a vida mais fácil, ela acaba por colocar o mundo sob pressão. O autor destaca que a gestão não é um mal em si, mas a preocupação com organizar o mundo deve estar em concordância com a melhora das relações humanas e a vida social (Gaulejac, 2007). Após ter estudado sobre a função da gestão, conseqüentemente as atividades que são atribuídas aos gestores e as demandas exercidas por eles e/ou repassadas aos trabalhadores, é importante apresentar o que é entendido por subjetividade, pois é um aspecto a ser considerado neste estudo.

Subjetividade

A origem do termo subjetividade, conforme descreve Martins (2013), tem sua origem no latim, *subjectivitate*, e tem relação com tudo que está associado a apropriação do subjetivo como também as ligações da formação subjetiva do indivíduo. A subjetividade se constitui pela identidade e pela diversidade. “Podendo ser entendida com experiência de si e como resultante de processos que vão aquém e além dela, contemplando as dimensões humanas do universal, do particular e do singular.” (p. 433)

Desde o século XX, com os estudos de Freud, a subjetividade deixou de ser vista apenas como algo da consciência e passou a ser considerada como o comportamento humano

movido por pulsões, desejos, bem como tendo conteúdos conscientes e inconscientes. Por meio da consolidação da psicanálise, vê-se o homem enquanto ser singular que tem sua subjetividade constituída de forma intersubjetiva, visto que a constituição subjetiva do próprio psiquismo se dá na relação com o outro (Martins, 2013).

O homem constrói sua essência na sua existência, desenvolve características humanas conforme internaliza o trabalho social. A sociedade que está inserido irá determinar seu modo de pensar e agir. O indivíduo se humaniza a partir da apropriação de mediadores que foram construídos culturalmente através dos conhecimentos da humanidade durante o desenvolvimento sócio-histórico (Aita & Facci, 2011).

Mezan (2003) conceitua a subjetividade como a experiência em si, que abrange a dimensão singular, universal e particular da experiência humana. Ter uma experiência significa ser afetado por algo e na psicanálise significa que o inconsciente determina a experiência que será constitutiva da subjetividade no sentido de experiência em si. A subjetividade enquanto condensação de uma série de determinantes está se referindo aos fatores extra individuais, sendo resultante dos processos que começam antes dela e vão além dela, como os processos biológicos, psíquicos, sociais e culturais. É por esses meios que serão transmitidos costumes, crenças valores, que farão parte da constituição da subjetividade enquanto sujeito. A subjetividade também é contemplada pela dimensão singular, referindo-se ao único, pessoal e intransferível. Isso é o que torna o sujeito único e diferente de qualquer outro sujeito. Como dimensão universal, está referindo-se a subjetividade humana, que é próprio da espécie que condiciona a subjetividade, como o que compartilhamos com todos os demais humanos, por exemplo a linguagem, necessidades básicas, capacidades de amar e odiar e demais aspectos que fazem parte do ser humano. E como dimensão particular são os tipos de subjetividade que são próprios de alguns mas não de todos, como históricos, sociais, econômicas e culturais (Mezan, 2003).

Para os pesquisadores da psicologia social, o ambiente físico e a cultura influenciam a forma de ser de cada indivíduo. Os estudos realizados por França indicam que o sujeito precisa conviver diariamente com outras pessoas para amadurecer e que essa convivência possibilita o desenvolvimento de impressões pessoais, uso da linguagem e a inserção na sociedade. A maneira pela qual satisfazem suas necessidades sofre interferências das condições e características do local que está inserido, podendo afirmar que o sujeito adapta-se ao ambiente com finalidade de sobrevivência (França, 2017).

Aita e Facci (2011) afirmam que o homem tem sua subjetividade constituída através da apropriação dos conhecimentos que foram construídos ao longo da história, “desenvolvendo, assim, suas funções psicológicas superiores, tais como raciocínio lógico,

pensamento abstrato, capacidade de planejamento, entre outras funções.” (p. 36) Gaulejac (2007) afirma que os seres humanos não são objetos, que não devem ser considerados como um recurso, mas que devem ser vistos enquanto sujeitos e que possuem uma história de vida que os constitui.

Não se pode desconsiderar que as particularidades da sociedade condicionam a construção do sujeito nela inserido. “A gênese da subjetividade se dá conforme o sujeito se apropria das relações sociais. Cada indivíduo faz isso de forma única, o que não significa dizer que a gênese da subjetividade está no interior do sujeito.” (p. 43) A constituição de subjetividade do indivíduo ocorre paralelamente à suas vivências, uma vez que consiste em apropriar-se de algo universal para torná-lo constitutivo. “A subjetividade se constitui conforme o sujeito internaliza, subjetiva, as relações sociais que são externas a ele, num processo dialético entre o interno e o externo” (Aita & Facci, 2011, p. 44).

No senso comum, é compreendido por subjetividade o que é próprio do sujeito, que o faz único. Para as ciências em geral, seria considerado o oposto de objetividade. Portanto essa subjetividade no trabalho se refere à inserção do sujeito no mundo do trabalho, sendo a forma como se constitui sujeito a partir dessa relação indivíduo e trabalho, que produz uma subjetividade específica e será capaz de atender as demandas provenientes dele (Nardi, 2015).

Os pesquisadores da psicanálise compreendem identidade como um processo em constante construção. Sendo que subjetividade é também a intersubjetividade, visto que esta se constitui na relação com o outro e na cultura. São os processos identificatórios que ocorrem ao longo da vida que determinam a construção do Eu e sustentam a posição subjetiva no contexto de suas relações (Martins, 2013). O autor ainda afirma que no mundo do trabalho a subjetividade passa por outras percepções, onde o sujeito busca por atender a demanda, realizar a tarefa e cumprir o ofício da melhor maneira possível, visto que isso implica diretamente na sua subjetividade. Nesse âmbito que o sujeito protege sua subjetividade com relação ao mundo, tendo poder de revelar a própria subjetividade, transformando-a e engrandecendo-a. Nessa relação o prazer e a conquista por meio do trabalho dependem da retribuição, do reconhecimento através do outro, do sucesso e da capacidade de solucionar os problemas.

Conforme Fagundes e Seminotti (2009), em sua pesquisa realizada entre os anos de 2005 e 2007 sobre competências coletivas de gestão, afirmam que independente do grau de hierarquia, existem aspectos que podem ser observados por todos os indivíduos dentro da organização, bem como “ao ser exigido em suas lacunas de competência, o trabalhador, seja líder ou liderado, vivência maior tensão e desgaste emocional na relação de trabalho.” (p.8)

A Escola Dejouriana contribuiu para os estudos relacionados à relação de prazer, sofrimento e trabalho. Destacando que o funcionário ao adentrar em um novo cargo ou empresa não é como uma máquina nova com configurações zeradas, mas que traz consigo uma história pessoal, vivências passadas, desejos e motivações, necessidades psicológicas e físicas, dando ao sujeito características pessoais e únicas (Dejours, Abdoucheli & Jayet; 1993/2012).

Para a psicodinâmica do trabalho, é no trabalho onde o sujeito constrói o Eu do campo social. O reconhecimento se dá através do julgamento do outro, esse sujeito passa a procurar reconhecimento pelo fazer e não mais pelo ser ou ter como ocorre no individual (Martins, 2013). O autor relata que “a subjetividade como estrutura e como experiência em si, depende do lugar social que ocupa o indivíduo.” (p. 438) Aita e Facci afirmam que existe conexão entre subjetividade e atividade vital do homem. O trabalho caracteriza-se como meio em que o homem constrói a si mesmo e ao mundo (Aita & Facci, 2011).

Freud (1974) afirma que enquanto fonte de satisfação só poderemos considerar a atividade profissional se o indivíduo tiver liberdade de escolha. Comumente as pessoas não veem o trabalho como caminho para a felicidade, fazendo com que não se esforcem como fazem com relação a outras fontes de satisfação. Muitas pessoas só exercem atividades profissionais sob pressão da necessidade e não pela busca por satisfação. Em algumas situações o sujeito adentra a organização como porta de entrada para o mundo do trabalho, por vezes buscando experiência, outras vezes na intenção de conhecer pessoas que possam ter contato com profissionais que atuem no cargo de interesse pelo indivíduo, facilitando através de indicação sua transferência para um cargo de fato almejado. Essa prática de trabalhar apenas pela necessidade e não pelo prazer que o trabalho pode trazer, poderá consequentemente gerar no sujeito problemas sociais graves.

Conforme Campos e David (2011), o prazer pode ser vivenciado pelo trabalhador quando o mesmo tem permissão de expressar sua individualidade e lhe é permitido usar da criatividade, que ao realizar determinada tarefa o sujeito possa atuar como ser pensante ao invés de apenas cumprir tarefa de maneira mecânica visando apenas o resultado da mesma. Quando o trabalhador tem liberdade de negociação com a organização de trabalho, é possível transformar o sofrimento gerado nessa situação e ressignificar o trabalho através da criatividade. O autor também afirma que quanto mais rígido for o modelo de gestão do trabalho, então menor é a possibilidade de os trabalhadores construírem estratégias de mediação que sejam eficientes e eficazes, podendo resultar na potencialização do sofrimento no trabalho (Campos & David, 2011).

Dentre as modificações que ocorrem na subjetividade do indivíduo ao adentrar o universo organizacional, Reis Filho (2018) destaca “os modos de pensar, sentir e agir que se constituem no interior das experiências do cotidiano profissional.” (p. 196) Além de constituírem-se e modificarem-se, o autor evidencia que “são transportados para a vida familiar e comunitária, nas quais as estruturas do tempo de trabalho imprimem suas marcas nos períodos destinados ao repouso, convívio, lazer e todas as formas de participação social significativa” (Reis Filho, 2018, p. 196).

Além de atividade, o trabalho é um meio de relação social. Dejours (2004) descreve o trabalho “caracterizado por relações de desigualdade, de poder e de dominação.” (p. 31) Nas situações de trabalho normalmente trabalha-se para alguém, sendo assim, não podem ser descritas como uma relação de si para si. O autor afirma “Trabalhar é engajar sua subjetividade num mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo, perpassado pela luta para a dominação. Assim o real do trabalho não é somente o real da tarefa.” (p. 31) É através do trabalho que o sujeito pode experienciar a resistência do mundo social e das relações sociais desenvolvendo inteligência e subjetividade (Dejours, 2004).

Os autores constataram algumas relações de trabalho, e dentre elas, destacam-se as relações de poder que produzem e constroem, resultando em disciplina. “A disciplina, como uma mecânica do poder, constitui-se em práticas que tem como objeto a dominação do trabalhador: seu esquadramento, desarticulação e recomposição.” (p. 94) Como processo de subjetivação na relação de trabalho, “processa-se um trabalho sobre o corpo e a alma do trabalhador para que ele não apenas realize e execute o que se quer, mas que o faça como se quer, conforme as normas, as técnicas e as determinações emanadas da organização do trabalho.” (p. 94) Com objetivo de separar o poder do corpo do trabalhador, as relações de trabalho e poder também objetivam que o sujeito submeta suas forças à disciplina (Lunardi Filho, Lunardi & Spricigo, 2001).

Por fim, cabe destacar a importância de identificar os possíveis processos de subjetivação presentes no sujeito na organização, que através do comportamento do gestor causam repercussão na vida do trabalhador. A revisão de literatura apresentada até aqui, serviu como ponto de partida para investigar os objetivos. A seguir será apresentada a metodologia que deu suporte ao estudo.

MÉTODOS

Delineamento

Este trabalho utilizou o método descritivo, exploratório, com abordagem qualitativa. O delineamento qualitativo tornou-se mais adequado de acordo com Laville e Dionne (1999), visto que dificilmente os fatos poderão ser considerados coisas, que os objetos de estudo pensam, agem e reagem. Nas ciências humanas não é possível basear sua construção em medidas objetivas dos fenômenos estudados, da mesma forma que não é possível quantificar com exatidão inclinações, percepções, preferências, visão de mundo, etc (Laville & Dionne, 1999).

O presente trabalho visou pesquisar as relações de comportamento da gestão com a subjetividade dos demais trabalhadores. Assim, obtendo maior compreensão desses fenômenos e suas subjetividades.

Foi escolhida a pesquisa exploratória e através dela foram desenvolvidos e esclarecidos conceitos e idéias. Teve como objetivo proporcionar visão geral acerca de determinado fato. Juntamente com a pesquisa descritiva que teve como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno, tendo como objetivo estudar as características de determinado grupo (Gil, 2008).

Fontes

Como fonte foi escolhido um artefato cultural. Fabris (2008) descreve os filmes como produções que criam um sistema de significações, caracterizados como textos culturais eles ajudam a olhar e entender a sociedade em que vivemos e auxiliam na produção de significados sociais. Por meio da linguagem imagética é produzido e reproduzido informações e conhecimentos, nela perpassam discursos, significados e intenções. As imagens podem revelar mentalidades e histórias bem como produzem e circulam discursos de múltiplos significados (Renovato et al., 2009). O artefato cultural escolhido é um filme que representa a relação do gestor com os trabalhadores, ilustrando essa interferência do comportamento do gestor na subjetividade do trabalhador.

Foi escolhido o filme *O Diabo Veste Prada*, do ano de 2006. É uma adaptação cinematográfica do *bestseller* literário de 2003 de Lauren Weisberger com o mesmo título. Com gênero de comédia dramática, produzido por David Frankel. O filme retrata a história de Andrea Sachs (Andy), jornalista recém formada que busca uma oportunidade de emprego na cidade de Nova Iorque. Andrea consegue um emprego como co-assistente de Miranda Priestly que é editora chefe da revista *Runway*, uma revista de moda muito bem conceituada.

Emily Charlton integra a equipe como assistente e não é favorável à sua contratação, rindo de suas roupas e maneira de vestir-se. Andrea não gosta da indústria da moda e pretende conseguir outro emprego como escritora, mas ao longo do filme ela conta com ajuda do diretor de arte Nigel para adequar-se aos padrões da empresa. Com o tempo ela aprende suas responsabilidades e começa a vestir-se de forma elegante demonstrando esforço e empenho para o cargo, em contrapartida, o esforço demorado, bem como as muitas ligações de sua chefe inclusive após o expediente de trabalho, geram problemas no relacionamento com seus amigos e seu namorado Nate. Por perceber o esforço de Andrea, Miranda decide levá-la a Paris ao invés de Emily causando desentendimento entre suas assistentes. No fim do evento em Paris, após conversar com Miranda, Andrea desiste de ser sua assistente e retorna à Nova Iorque em busca de um novo emprego.

Instrumentos

Foi utilizado como instrumento tabelas. As tabelas foram divididas em cenas com relação às categorias que foram criadas a partir dos objetivos específicos deste estudo.

Laville e Dionne (1999) destacam que as tabelas têm a função de reunir os dados tratados, buscando destacar características completas entre si, a partir das informações compiladas, com a finalidade de organizar e clarificar os itens a serem discutidos.

Procedimentos

Com a finalidade de ilustrar a relação dos objetivos específicos do tema com o artefato cultural, foram escolhidas cenas do filme *O Diabo Veste Prada* (2006), foi necessário a visualização do mesmo por diversas vezes, a priori selecionando as cenas e posteriormente agrupando-as de acordo com as categorias de interesse deste estudo, buscando relacionar os dados obtidos na pesquisa com o propósito de alinhar aos conceitos elencados.

Referencial de Análise

O referencial de análise, prevendo a exploração dos dados, foi realizado com base no método de Análise de Conteúdo de Laville e Dionne (1999). Para os autores, análise de conteúdo consiste em desmontar uma estrutura e os elementos que a constituem, a fim de revelar o sentido daquele conteúdo.

Neste trabalho fez-se o uso da categoria analítica de modelo fechado, as categorias foram decididas a priori, de acordo com os objetivos específicos. Os dados foram extraídos através de uma análise de conteúdo, a fim de reconhecer a significação do material, permitindo a compreensão das cenas escolhidas (Laville & Dionne 1999).

Foi utilizada a estratégia de emparelhamento para associar os dados retirados das cenas do filme a um referencial teórico com a finalidade de compará-los. Por meio desta estratégia associa-se a teoria que o pesquisador se utiliza para explicar um modelo do fenômeno em estudo (Laville Dionne 1999).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O filme O Diabo veste Prada foi assistido várias vezes com o objetivo de identificar cenas relacionadas com os objetivos específicos que são: descrever o que é comportamento, caracterizar a função de gestão e identificar os processos de subjetivação que ocorrem no sujeito na organização.

Na Tabela 1 é possível verificar as categorias e as cenas escolhidas para o entendimento de cada uma das categorias definidas.

Tabela 1

Categorias de Análise

Categorias	Cenas	Minutos
Comportamento	Cena 1 - Comportamento Questionador	12:36 - 12:41
	Cena 2 - Comportamento Prestabelecido	18:58 - 19:03
	Cena 3 - Comportamento Exigente	30:35 - 31:38
Gestão	Cena 4 - Gestora lista Tarefas	06:30 - 07:50
	Cena 5 - Gestora ignora Questionamento	16:10 - 16:40
	Cena 6 - Gestora Exige Manuscrito	49:00 - 49:47
	Cena 7 - Gestora Define Equipe	1:07:32 - 01:08:34
Subjetividade	Cena 8 - Subjetivação na Vida Pessoal	57:00 - 57:27
	Cena 9 - Subjetivação na Equipe	1:11:45 - 1:12:56
	Cena 10 - Subjetivação com Gestora	1:37:00 - 1:38:30

A seguir serão apresentadas as descrições das cenas de cada categoria. Na Tabela 2, está descrita a cena intitulada Comportamento Questionador, relacionada a categoria “Comportamento”.

Tabela 2*Cena 1 - Comportamento Questionador*

Contexto	Falas
Miranda vai até a mesa de Emily para questioná-la sobre seu café que havia sido solicitado a Andrea.	<ul style="list-style-type: none"> - Porque o meu café não está aqui, ela morreu ou o que? (Miranda) - Não... Droga... (Emily)

Na cena 1 é possível verificar que a presidente da empresa (Miranda) questiona uma funcionária sobre o motivo do café não ter chegado ainda. Faz este questionamento com um tom de voz agressivo. Quando a funcionária iria responder, a responsável por trazer o café chega até a sala. Nesta cena, fica caracterizado o comportamento da gestora numa determinada situação na relação com algumas funcionárias.

Tabela 3*Cena 2 - Comportamento Prestabelecido*

Contexto	Falas
Miranda chega em seu escritório e joga sua bolsa e casaco sob a mesa de Andrea, sem falar nada. Hábito que ela repete várias vezes no decorrer do filme.	<ul style="list-style-type: none"> - Ah, oi. (Andrea) - Pendura o casaco, pendura. (Emily) - Ah, tá. (Andrea)

Na Tabela 3 é possível perceber o que acontece na Cena 2, Comportamento Prestabelecido, que descreve quando a presidente da empresa (Miranda) joga suas coisas sob a mesa da funcionária Andrea e as funcionárias Emily e Andrea juntam seus pertences, guardando-os e pendurando-os rapidamente nos devidos lugares, conforme já definido. O comportamento da gestora influencia diretamente no comportamento das funcionárias, uma vez que elas conhecem as possíveis consequências caso não se comportem conforme o esperado pela Miranda.

Tabela 4*Cena 3 - Comportamento Exigente*

Contexto	Falas
<p>Miranda briga com Andrea por ela não ter lhe conseguido um novo voo qual estava cancelado devido às más condições climáticas, fazendo com que ela chorasse lhe afirmando ter feito tudo que estava ao seu alcance.</p>	<p>- Sabe porque eu te contratei? Sempre contrato as mesmas garotas, estilosas, magras é claro, que adoram a revista, mas então elas acabam sendo, não sei... uma decepção e... burras. Então você com seu ótimo currículo e seu discurso sobre a chamada ética de trabalho, eu achei que você seria diferente, disse a mim mesma, vai... tenta, contrate a garota esperta e gorda. Tinha esperanças, meu Deus como tinha. Você acabou me desapontando mais do que qualquer uma das outras. (Miranda)</p> <p>- Eu fiz tudo que estava ao meu alcance... (Andrea)</p> <p>- É só isso. (Miranda)</p>

Na Tabela 4 é possível verificar o que ocorre na Cena 3 identificada como Comportamento Exigente. Miranda demanda funções para a funcionária Andrea. Esta cena se refere ao momento quando a presidente está viajando e precisa de um voo pois tem que retornar para casa até o dia seguinte. Devido a questões climáticas, o voo foi cancelado, pois em meio à uma tempestade nenhum profissional estava disposto a levantar voo. Miranda não aceita esta situação, não se satisfaz com o resultado referente ao cancelamento e culpa Andrea sem nem ao menos ouvir seus esclarecimentos.

Análise da Categoria Comportamento

O que foi demonstrado na Cena 1 referente ao comportamento de Miranda (gestora) está em consonância com o que Botomé (2008) afirma que é comportamento, ou seja, uma ação (fala questionando sobre seu café), situação (local de trabalho) e o resultado desta ação (indignação por que Andrea está demorando com o seu café). A ação da Gestora de ficar

insatisfeita e questionando às funcionárias sobre o que foi solicitado de maneira até agressiva, gera como resultado uma rapidez no atendimento de suas solicitações. Todorov e Henriques (2015) descrevem o comportamento humano definido por verbos e expressões, nesta cena sendo demonstrado pela expressão de insatisfação da Miranda.

Cabral (1996) afirma que o comportamento pode ser descrito como conjunto de normas complexas de reações ou respostas de um organismo aos estímulos recebidos do seu meio, como exemplificado através da descrição da Cena 2, a gestora chega no seu local de trabalho e larga seus pertences sob a mesa da funcionária. Conforme Skinner (2003), todo comportamento advém de uma causa e espera-se um resultado. Como causa destacamos a pressa que Miranda tem largando suas coisas apressadamente sob a mesa e conseqüentemente o resultado é Emily e Andrea juntando e guardando suas coisas rapidamente em um local pré ordenado para os pertences da gestora, como maneira de serem aceitas como funcionárias. O autor afirma que conforme as conseqüências que atuam sobre o organismo, podem alterar a probabilidade daquela ação ocorrer. Nesta cena, a gestora age sem falar nada e ainda assim as funcionárias reagem conforme sua vontade, fazendo-nos afirmar que existe probabilidade desta mesma ação (jogar os pertences sob a mesa) já ter ocorrido antes e ter tido a reação esperada (as funcionárias guardam os pertences), aumentando a possibilidade dessa mesma ação repetir-se.

O que podemos observar na descrição da Cena 3 também está de acordo com as descrições das Cenas 1 e 2 e com o que Outhwaite e Bottomore (1996) conceituam como comportamento, que é o resultado da reação à um estímulo em coincidência à uma recompensa ou castigo. Nessa cena a Gestora (Miranda) está em uma viagem e precisa retornar para sua casa até o dia seguinte pois tem compromissos agendados. Devido a uma forte tempestade seu voo foi cancelado, então ela liga para sua funcionária (Andrea) a fim de que ela solucione seu problema com o voo para que ela possa chegar a tempo de realizar seus compromissos. Por razão do mau tempo não foi possível conseguir um novo voo e Andrea tenta lhe explicar que fez tudo que estava ao seu alcance. Miranda não lhe deixa falar, usando do discurso de que estava apostando nela, visto que ela era contrário ao padrão que sempre havia sido contratada mas que estava lhe desapontando mais que qualquer uma.

Conforme observamos nessas três cenas, a gestora comumente tinha ações que iam direcionadas ao seu desejo de ser atendida, porém, conforme a Cena 3 onde não foi possível atender sua solicitação, a mesma exalta-se e usa do discurso de ter sido desapontada. França (2017) afirma que as pessoas não se comportam por acaso, mas que todo comportamento (Miranda liga para Andrea exaltada) tem um aspecto antecessor (Miranda fica desapontada por não conseguir o voo) e conseqüentemente um aspecto sucessor (espera que após ligar,

lhe consigam um voo). Nesta cena, quando Miranda diz estar mais desapontada com Andrea do que já esteve com as outras, demonstrando através desse comportamento a obrigação de das assistentes de cumprir suas ordens, e que quando isso não acontece, ela fica desapontada e a assistente corre o risco de ser substituída.

As descrições das Cenas 1, 2 e 3 estão em consonância com Kienen e Wolf (2002), afirmam que os seres humanos têm comportamentos além dos desejos internos, mas também a partir da história de vida, do meio que estão inseridos, do contexto e das variáveis. O comportamento é modificado a partir das condições nas quais age cada ser humano, sendo que no ambiente organizacional junto dessas condições deve ser considerado fatores como hábitos, valores e crenças que constituem a organização.

França (2017) destaca que as pessoas são diferentes entre si por isso comportam-se de maneiras distintas com relação ao mesmo estímulo, Gaulejac (2007) afirma que a modelação de comportamentos se dá a partir de valores interiorizados na organização. Nas Cenas 1 e 2, Emily como assistente um, repassa as ordens da gestora para os demais, com o mesmo tom de voz agressivo e de forma ríspida. O autor afirma que o sujeito passa a reproduzir os comportamentos adquiridos de forma livre e espontânea, conforme a identificação com a organização. Conforme Matos (1999) o organismo poderá encontrar distintas formas de evolução com a finalidade de sobrevivência, ocorrendo conforme as consequências que recaem sobre esse organismo fazendo com que ele se adapte ao ambiente que está inserido.

A seguir serão apresentadas as Tabelas 5, 6, 7 e 8 que apresentam as descrições de quatro cenas relacionadas a categoria “Gestão”.

Tabela 5

Cena 4 - Gestora Lista Tarefas

Contexto	Falas
Miranda chega à empresa antes do esperado, e todos saem correndo, apressados para deixar tudo do jeito que a gestora exige. Emily corre ao seu encontro para anotar suas tarefas.	<ul style="list-style-type: none"> - Eu não entendo porque é tão difícil confirmar um compromisso. (Miranda) - Desculpa Miranda, na verdade eu confirmei ontem mas é que... (Emily) - Detalhes da sua incompetência não me interessam. Diga a Simone que não vou aprovar a garota que ela me mandou para <i>layout</i> brasileiro. Pedi clara, atlética e alegre

	<p>e ela me mandou parda, cansada e gorda, e diga que vou a festa do <i>Michael Kors</i>. Quero um motorista para me deixar lá às nove e me apanhar as nove e quarenta e cinco em ponto. (Miranda)</p> <p>- (aí não posso esquecer disso) (Emily)</p> <p>- Depois ligue para Natalie da <i>Glorious foods</i> e diga que não, pela milésima vez não quero aquela sobremesa, quero torta com <i>ruibarbo e compota</i>. E então ligue para meu ex marido e o lembre a reunião de pais e mestres na Dalton hoje e depois ligue para meu marido e peça a ele para me encontrar naquele restaurante que fomos com o Máximo e diga a Richard que eu vi as fotos que ele me mandou para o trabalho das paraquedistas e acho que são muito pouco atraentes, é tão difícil achar uma paraquedista esbelta e bonita, será que estou pedindo muito? Eu sei que não. Também preciso que Nigel conseguiu para a segunda prova de capa com a <i>Gwyneth</i>, será que ela já perdeu aqueles quilinhos? Quem é aquela ein? (Miranda)</p> <p>- Não é ninguém... ahn, bom, o departamento pessoal enviou essa garota pro cargo de nova assistente e eu estava entrevistando ela por você, mas ela não serve... (Emily)</p> <p>- É óbvio que terei que entrevistar eu mesma porque as últimas duas que me enviou eram totalmente inadequadas, então mande-a entrar, é só isso. (Miranda)</p> <p>- Claro. (Emily)</p>
--	---

Na Tabela 5, conforme a Cena 4, é possível verificar a diretora da empresa (Miranda) que ao adentrar o prédio causa inquietude nos funcionários, fazendo com que corram

apressados para deixar tudo como a gestora exige, enquanto Emily que por sua função tem que ir ao seu encontro para poder anotar todos os afazeres e demandas exigidas por ela, seja para a empresa ou particular. A gestora começa a delegar várias funções sem se preocupar se existe compreensão por parte da funcionária.

Tabela 6

Cena 5 - Gestora Ignora Questionamento

Contexto	Falas
Miranda solicita que Andrea pegue algumas saias, faça o agendamento de uma sessão, realize ligações para confirmar compromissos particulares e do trabalho.	<p>- Eu preciso de 10 a 15 saias da <i>Calvin Klein</i>. (Miranda)</p> <p>- Que tipo de saias? (Andrea)</p> <p>- Por favor não me incomode com suas perguntas. Eu quero uma sessão no <i>Pier 59</i> às oito amanhã e lembre Jocelin que preciso de algumas bolsas que o Mark está fazendo e diga a Simone que fique com Jackie se Meggie não puder. O Demarchelier confirmou? (Miranda)</p> <p>- Dermache... (Andrea)</p> <p>- Demarchelier. Ligue para ele agora. (Miranda)</p> <p>- Ah, certo. (Andrea)</p>

Na Tabela 6, é demonstrada a descrição da Cena 5 que relata quando Miranda passa algumas tarefas para Andrea, dentre elas pegar algumas saias as quais ela não conhece. Andrea questiona sobre detalhes da saia. Miranda irrita-se com a dúvida de Andrea e segue despejando as demais tarefas. Andrea se comporta como uma funcionária que está aprendendo e por este motivo faz questionamentos.

Tabela 7

Cena 6 - Gestora Exige Manuscrito

Contexto	Falas
Miranda pede que Andrea consiga o manuscrito inédito do Harry Potter para	<p>- Andrea. (Miranda)</p> <p>- Miranda, sobre ontem à noite... (Andrea)</p>

<p>suas filhas lerem. Como conhecem muitas pessoas, inclusive diz que não vai ser um problemas, como Andrea pode fazer tudo terá também que conseguir o manuscrito.</p>	<p>- Eu quero o novo livro do Harry Potter para as minhas filhas. (Miranda)</p> <p>- Certo. Eu vou buscar na livraria agora. (Andrea)</p> <p>- Você caiu e bateu a cabeça numa calçada é? (Miranda)</p> <p>- Não que eu me lembre. (Andrea)</p> <p>- Temos todos os publicados do Harry Potter, elas querem ler o próximo. (Miranda)</p> <p>- Quer o manuscrito inédito? (Andrea)</p> <p>- Bom, conhecemos todas as editoras, isso não vai ser um problema, vai? E você pode fazer tudo, não pode? (Miranda)</p>
---	--

Na Tabela 7, conforme a Cena 6, a gestora Miranda chama Andrea até sua sala para lhe informar que quer o manuscrito do livro do Harry Potter. Miranda informa que é inédito e ela deverá conseguir com alguma editora visto que conhecem todas as editoras e que Andrea deveria poder fazer tudo, assim espera Miranda.

Tabela 8

Cena 7 - Gestora Define Equipe

Contexto	Falas
<p>Durante a entrega do livro à noite na casa de Miranda, Andrea é chamada por ela, para que Miranda lhe diga que em Paris ela leva os que considera melhor, que precisa do melhor time com ela e quer que Andrea vá. Deixando a decisão por sua conta.</p>	<p>- Paris é a semana mais importante do ano para mim, preciso do melhor time comigo e isso não inclui a Emily. (Miranda)</p> <p>- O que? Quer que eu vá? Não Miranda. Emily morreria, a vida dela é Paris, ela não come a semanas, eu não posso, não posso fazer isso. (Andrea)</p> <p>- Se não for significa que não leva seu futuro a sério na Runway ou em qualquer outra revista. A decisão é sua. (Miranda)</p> <p>- Mas... (Andrea)</p>

	- É só isso. (Miranda)
--	------------------------

Na Tabela 8 conforme descrito na Cena 7, a gestora convida Andrea para ir junto com sua equipe à Paris, informando que Emily não faz parte do time que ela quer com ela, mas que Andrea deverá decidir se quer ou não acompanhá-la.

Análise da Categoria Função da Gestão

Ribeiro (2008) apresenta como tarefas do gestor, que exerce várias competências, bem como planejar, organizar, controlar e liderar. No filme, estas competências são exemplificadas quando a Gestora Miranda adentra a empresa e a funcionária Emily corre em sua direção para anotar as demandas do dia que lhe serão passadas. É possível verificar a ação de planejar por parte da Miranda.

Gaulejac (2007), afirma que o termo gestão está de acordo com administrar, conduzir e dirigir. Percebemos isso quando exemplificado pelo diálogo de Emily e Miranda na Cena 4. Miranda demanda as funções para o longo do dia, de forma que tem um cronograma a cumprir mas que depende dos demais colaboradores para a execução do mesmo.

O que foi apresentado na cena 5 está em conformidade com Ribeiro (2008), quando destaca sobre a importância do líder para o desenvolvimento e motivação da sua equipe. É necessário ouvir os demais para que assim possa auxiliar nas dificuldades e identificar a necessidade de formação e aprimoramento, podendo realizar o comparativo do que o sujeito sabe e o que precisa saber. Conforme exemplificado quando Miranda solicita que Andrea providencie a busca de algumas saias e esta demonstra ter dúvidas e questiona sua chefe, não tem um retorno e nem esclarecimento de sua dúvida. É possível perceber através das cenas que a gestora não costuma esclarecer as dúvidas dos funcionários, comumente ela irrita-se com as perguntas e espera que eles saibam fazer as tarefas independente do tempo de empresa ou realização da tarefa.

Na cena 5, podemos identificar uma possível contradição com o que é descrito por Ribeiro (2008). Para o autor, o gestor precisa contribuir para o desempenho dos colaboradores por meio do reconhecimento por grandes conquistas e mais que isso pelo reconhecimento de cada pequena conquista, sendo que reconhecer o bom trabalho é melhor que apontar os erros. Além do mais, é necessário apontar as melhorias que ocorrem no desempenho. Isso é ilustrado através do diálogo entre Miranda e Andrea, onde a Gestora (Miranda) critica sua funcionária por não conseguir realizar a tarefa solicitada sem sequer ouvi-la ou entender os fatores que impossibilitaram a realização da tarefa.

A Cena 6 está de acordo com o que Gaulejac (2007) afirma sobre a gestão como um universo sem limites. No universo da gestão não se permitem falhas, erros ou atrasos e isso perpassa da gestão aos colaboradores. Essa afirmação pode ser exemplificada quando Miranda (gestora) delega a tarefa à Andrea de lhe trazer um manuscrito e a mesma demonstra preocupação em não conseguir realizar a tarefa. Miranda enfatiza que como conhecem todas as editoras isso não seria um problema e que inclusive Andrea poderia fazer tudo. Esse exemplo deixa claro o quanto não existem limites para as tarefas, mas que elas devem ser feitas e por mais impossíveis que pareçam precisam ser atendidas conforme o prazo estipulado. O autor ainda afirma que a gestão deveria tornar a vida dos trabalhadores mais fácil, visto que tem como objetivo demandar tarefas da forma mais organizada possível mas sempre pensando na subjetividade do sujeito qual irá realizar a tarefa, porém, Miranda acaba dificultando e conseqüentemente colocando as trabalhadoras sob pressão.

Referente ao que foi descrito na Cena 7, quando Miranda encontra Andrea entregando o livro em sua casa e aproveita para reunir-se e falar sobre Paris mesmo com o horário de trabalho já encerrado, Gaulejac (2007) alega que o gestor adapta seu tempo as necessidades da organização, e isso também é verificado quando Andrea leva o livro todas as noites até a casa de Miranda após o horário de expediente. O autor também afirma que o gestor tem por tarefa racionalizar e otimizar a forma de funcionar das organizações, exemplificado quando Miranda conversa com Andrea informando que em seu time precisa ter os melhores trabalhadores e sendo assim não teria lugar para Emily em Paris e que Andrea deveria ir. Conforme o autor, os gestores esperam desempenho total e o ideal torna-se obrigatório. O indivíduo enquanto gestor sujeita-se e impõe à sua equipe à adaptar o tempo de trabalho às necessidades da empresa, bem como realizar tarefas conforme a necessidade da organização até mesmo fora da carga horária de trabalho. Nesta cena é exemplificado o que o autor caracteriza como ideal de indivíduo, espera-se que o sujeito faça sempre melhor e mais rápido e além disso que ele seja melhor em comparação aos outros, como descrito pela fala de Miranda deixando subtendido que Andrea é a melhor assistente e por isso deverá ir no evento considerado mais importante do ano.

Conforme Ribeiro (2008), cada organização terá um tipo de gestão que considera ideal, e esta precisa ir estar de acordo com a visão e cultura da empresa. É necessário que o gestor esteja em consonância com as necessidades impostas pela organização e com a equipe que irá conduzir. O gestor é quem irá dar credibilidade às tarefas propostas e à possibilidade de atingir as metas traçadas.

A seguir serão apresentadas as Tabelas 9, 10 e 11 que apresentam as descrições de três cenas relacionadas a categoria “Subjetividade”.

Tabela 9*Cena 8 - Subjetivação na Vida Pessoal*

Contexto	Falas
<p>Nesta cena Andrea encontra com Nigel durante um ensaio que ele estava trabalhando com modelos fantasiadas de animais para uma matéria da revista. Ele entrega um bloco para que ela leve até Miranda e no momento que ele lhe entrega comenta sobre algumas mudanças que fez e Andrea lhe diz que quer só ver por ter sido mudanças sem o consentimento da Miranda. Nigel questiona seus modos e então Andrea diz que sua vida pessoal está péssima e ele lhe responde que então ela está se saindo bem no trabalho e que quando sua vida pessoal virar fumaça ela será promovida.</p>	<p>- Às vezes não acredito que falo dessa droga o dia inteiro, Bob por favor, deixa eu ver... entregue isso pra Miranda o mais rápido possível e diga a ela que eu troquei o <i>Dior</i> por <i>Rocha</i>. (Nigel)</p> <p>- Ah quero só ver. (Andrea)</p> <p>- Que é isso? Mas que modos são esses? (Nigel)</p> <p>- Me desculpe... (Andrea)</p> <p>- Vou dar você de comida pra essas modelos. (Nigel)</p> <p>- Desculpa, é que eu tive um dia cheio e minha vida pessoal está péssima, é isso. (Andrea)</p> <p>- Bem vinda ao clube, isso acontece quando se está saindo bem no trabalho, só me avise quando sua vida pessoal virar fumaça, quer dizer que será promovida. (Nigel)</p>

No Tabela 9, é descrita a Cena 8 que relata quando Andrea encontra-se com Nigel a fim de buscar algo para a Miranda. O diálogo é sobre uma alteração feita por Nigel em que Andrea faz um comentário e Nigel chama sua atenção. Andrea se desculpa e explica estar tendo um dia cheio e que sua vida pessoal está péssima, então Nigel diz que assim que sua vida pessoal virar fumaça ela será promovida. O colega age de maneira a auxiliar Andrea a compreender sobre as necessidades da organização que demanda esforço por parte dos funcionários e consequentemente ocupa mais tempo do que a carga horária estipulada, assim, ocupando espaço da vida pessoal.

Tabela 10*Cena 9 - Subjetivação na Equipe*

Contexto	Falas
<p>Após Miranda conversar com Andrea lhe informando sobre querê-la com ela em Paris ao invés de Emily, lhe incumbiu a tarefa de contar a Emily. Nesta cena Andrea conta para Emily que irá para Paris. Em seu discurso Andrea diz não ter tido escolha, porém Emily não concorda discursando sobre o quanto Andrea sempre disse não se importar com moda e que não acha justo essa decisão.</p>	<p>- Eu não dou a mínima se ela ia te despedir, te torturar ou te queimar com ferro em brasa, devia ter dito não. (Emily)</p> <p>- Emily, eu não tive escolha, você sabe como ela é. (Andrea)</p> <p>- Para com essa desculpa esfarrapada. Sabe o que mais me irrita nessa história toda? É que você disse que não ligava pra isso tudo, que não ligava pra moda, que só queria ser uma jornalista e foi tudo mentira. (Emily)</p> <p>- Emily, eu sei que você está brava e não te culpo. (Andrea)</p> <p>- Admita Andy, vendeu sua alma a primeira vez que calçou aquele par de <i>Jimmy Choo</i>, eu vi, e sabe o que me mata nisso tudo? Nessa história toda? São as roupas que você vai ganhar, você nem merece essas roupas, você gosta de comer siri, pelo amor de Deus, que droga, isso não é justo. (Emily)</p>

Na Tabela 10, conforme descrito na Cena 9, Andrea conta para Emily que irá para Paris com Miranda. A gestora não lhe deu escolha e Emily não concorda com essa decisão lembrando o quanto Andrea disse que não se importava com isso e nem ligava para moda, achando injusto esta escolha por parte da Miranda.

Tabela 11*Cena 10 - Subjetivação com Gestora*

Contexto	Falas
<p>Durante o evento Miranda nomearia Nigel para um cargo conforme acordado com ele, porém nomeia outra pessoa para</p>	<p>- Nunca achei que diria isso Andreia, mas eu vejo muito de mim em você. Você pode ver</p>

<p>este cargo a fim de proteger seu emprego. Nesta cena Miranda e Andrea deslocam-se de carro deste evento para outro, Miranda fala para Andrea que nunca achou que diria mas que vê muito dela em Andrea, porém Andrea discorda e diz que não é como Miranda e que não agiria como ela com relação ao Nigel, mas Miranda afirma que Andrea já agiu como ela com a Emily, quando teve que escolher se iria para Paris e consequentemente fez com que Emily não fosse.</p>	<p>além do que as pessoas querem, o que precisam e você pode escolher. (Miranda)</p> <p>- Eu não acho que eu sou assim. Eu não poderia fazer o que você fez com Nigel Miranda, eu não faria isso. (Andrea)</p> <p>- Mas você já fez. Com a Emily. (Miranda)</p> <p>- Mas aquilo... não... foi diferente. Eu não tive escolha. (Andrea)</p> <p>- Não, não, você escolheu. Escolheu seguir em frente. Se quiser essa vida, essas escolhas são necessárias. (Miranda)</p> <p>- Mas e se eu não quiser isso? E se eu não quiser viver como você vive? (Andrea)</p> <p>- Não seja ridícula Andrea, todo mundo quer isso, todos querem ser como somos. (Miranda)</p>
---	--

Na Tabela 11, é possível verificar a descrição da Cena 10. Andrea e Miranda estão deslocando-se de carro. Miranda fala sobre ver muito de si em Andrea, porém ela discorda afirmando que não conseguiria agir como Miranda com relação ao Nigel, Miranda lhe afirma que na verdade ela já fez isso com a Emily e que essas são escolhas necessárias.

Análise da Categoria Subjetividade

Considerando que no mundo do trabalho a constituição da subjetividade ocorre com a inserção do sujeito na organização, Nardi (2015) descreve essa constituição a partir da relação indivíduo e trabalho, para que o sujeito atenda as demandas provenientes do trabalho irá produzir uma subjetividade específica. As cenas 8, 9 e 10 exemplificam Andrea constituindo sua subjetividade a partir das demandas impostas por Miranda. Por mais que Andrea tenham deixado claro que não “ligava” para moda, passou a vestir-se conforme os padrões aceitos pela gestora. Com o discurso de não ter tido escolha, a ação de Andrea é reflexo das ações da gestora, agindo em conformidade com as ordens da Miranda.

Para Martins (2013) a subjetividade no mundo do trabalho é caracterizada pela busca do indivíduo em atender as demandas e realizar as tarefas da melhor forma possível, na medida que implica diretamente na sua subjetividade. Conforme demonstrado na cena 8, quando Nigel fala para Andrea que quando sua vida pessoal virar fumaça ela será promovida.

Parece ficar evidente alguns valores da cultura de que a vida pessoal interfere significativamente na carreira, que o sujeito passa a ser melhor quando dedica-se integralmente a organização e conseqüentemente renega a vida pessoal. Reis Filho (2018) destaca que as modificações que ocorrem na subjetividade do trabalhador e constituem-se no interior das experiências do cotidiano profissional são transportadas com o sujeito para além do ambiente de trabalho, como nos período de repouso, lazer e participação social. Quando Nigel relaciona o sucesso profissional com o fracasso na vida pessoal de forma que ao atingir um, automaticamente se atinge o outro, poderia estar relacionado com as contribuições do autor, de forma que, Andrea modifica e constitui sua subjetividade através de suas experiências profissionais e da influência do comportamento da Miranda tornando-se o ideal de assistente, em contrapartida, nos momentos de repouso Andrea não está no ambiente de trabalho mas carrega consigo alterações que podem ser no modo de pensar, agir, sentir e acarretam alterações nas relações da vida pessoal.

Conforme Freud (1974), o trabalho só poderá ser considerado como fonte de satisfação caso o sujeito tenha livremente escolhido-o, porém muitas pessoas exercem atividades profissionais somente sob pressão da necessidade. Exemplificado pela Cena 9, quando Emily fala sobre a desimportância que Andrea dava a sua função e a carreira nesta organização por não ter foco na moda mas sim em ser uma jornalista. Andrea acaba entrando por esse viés através da oportunidade ofertada pelo mercado de trabalho e não pelo desejo em estar neste cargo. O autor afirma que essa prática de trabalho sob pressão da necessidade tem como resultado problemas sociais que implicam na subjetividade desse indivíduo, como demonstrado nesta cena.

A Cena 9 também descreve ações que podem ser explicadas com o que Martins (2013) caracteriza como relação de prazer e conquista por meio do trabalho. Essa relação depende do reconhecimento através do outro. Ao convidar Andrea para lhe acompanhar à Paris, Miranda intrinsecamente reconhece-a pelo seu trabalho, validando seus esforços enquanto assistente.

Fagundes e Seminotti (2009) caracterizam a relação gestor-trabalhador como necessária dentro da organização, bem como o uso de *feedback* nessas relações. Na Cena 10, exemplificado pelo diálogo entre Miranda e Andrea, pela primeira vez a gestora dá um *feedback* qual nem ela esperava dar. Nesta cena é possível verificar a importância da relação entre os gestores e os funcionários, como por meio de diálogo sobre determinada situação (Miranda expressando suas percepções e Andrea às suas).

A descrição da Cena 10 está em consenso com Martins (2013), que descreve o homem enquanto ser singular que tem sua subjetividade constituída de forma intersubjetiva,

considerando que essa constituição se dá na relação com o outro. Algumas ações da Andrea passaram a se assemelhar com as da Miranda, mas sem sua percepção. Considerando que o sujeito traz consigo uma história pessoal, vivências e percepções, acredita-se que o mesmo já possui sua subjetividade constituída, e de fato possui, porém nessa relação com o outro ele passa a modificar algumas características e comportamentos. Isso pode ocorrer de maneira inconsciente com objetivo de adaptação ou até mesmo de forma consciente a fim de corresponder com as expectativas da organização.

As descrições das cenas apresentadas possibilitam ampliarmos a compreensão dos comportamentos da gestora e a influência que causam na subjetividade dos trabalhadores. Conforme Lunardi Filho, Lunardi e Spricigo (2001) nos processos de subjetivação que ocorrem na relação de trabalho entre a gestora e os funcionários, o sujeito enquanto trabalhador deve submeter-se a realizar e executar o que é solicitado, não sendo suficiente somente a realização mas deve-se obedecer exigências, seguindo normas, técnicas e determinações da organização que serão estabelecidas através da gestão. Miranda costuma exigir dos funcionários que não apenas realizem determinada tarefa, mas que a façam no tempo exigido por ela mesmo que seja um período inferior ao que de fato seria necessário para sua realização. Ela exige que os funcionários saibam realizar as tarefas pré determinadas sem que tenham dúvidas mesmo que o funcionário ainda esteja em período adaptativo e de fato não entenda o que lhe foi solicitado. Os funcionários não questionam a gestora, apenas cumprem as tarefas e essa é uma combinação intrínseca, sendo exemplificada quando Andrea lhe faz um questionamento e sua resposta automaticamente é: *“por favor, não me incomode com suas perguntas.”*

Campos e David (2011) descrevem a relação de prazer que o trabalhador pode vivenciar quando lhe é permitido expressar sua individualidade e que quanto mais rígido o modelo de gestão do trabalho, menor será a possibilidade do indivíduo construir estratégias de mediação. Conforme exemplificado pela cena 8, em que Nigel realiza uma troca no roteiro programado e Andrea faz um comentário demonstrando que não é permitido agir assim. Essa cena está de acordo com os autores, visto que nessa organização os trabalhadores tem como normativa seguir as ordens da gestora que conforme exemplificado pelas descrições das cenas, tem um modelo rígido de gestão, diminuindo a probabilidade de estratégias de mediação por parte dos trabalhadores que então poderão internalizar os conflitos vividos no ambiente de trabalho, resultando na potencialização do sofrimento no trabalho.

Fagundes e Seminotti (2009) constataram a existência de aspectos que podem ser observados por todos os indivíduos dentro da organização independente da ordem hierárquica. No universo organizacional, tanto o líder quanto o liderado vivenciam tensão e

desgaste emocional nessa relação de trabalho. Na Cena 8 essa relação é demonstrada no momento que Andrea desculpa-se e explica estar tendo um dia cheio e que por isso agiu de forma contrária ao comportamento aceitável pela organização. Nesta cena Nigel também compartilha desse sentimento, expressando-o em sua fala (bem-vinda ao clube), demonstrando ser comum essa percepção sobre tensão e desgaste emocional por parte dos trabalhadores. Na cena 9 essa relação é exemplificada quando Andy afirma não ter tido escolha e que esse é um comportamento normal da gestora. É demonstrado em algumas cenas, inclusive nessa, Miranda faz exigências à Andy e caso ela não as cumpra, não fará mais parte da equipe. Essa relação também é demonstrada na cena 10, Andy questiona não querer viver como Miranda vive, mas a gestora lhe afirma que todos querem isso, todos querem ser como elas são. Como demonstrado através das descrições dessas três cenas, todos da organização vivenciam na própria relação de trabalho questões de tensão e desgaste emocional. Muitas vezes isso ocorre em decorrência do comportamento da gestora, que através de ordens expressas ou subentendidas coloca os funcionários sob pressão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo identificar possíveis repercussões da influência da gestão na subjetividade de seus trabalhadores. Para isso se fez necessário abordar os conceitos separadamente, primeiramente fazendo entendimento sobre o conceito de comportamento qual aparenta ser simples e de fácil compreensão, porém é um conceito extremamente amplo e que por ser objeto de estudo da psicologia é discutido em diversas vertentes teóricas. Descrever a função de gestor serviu para que fosse possível entender a relação direta entre ele e os demais funcionários. Após a compreensão dos dois objetivos foi possível entender os processos de subjetivação que ocorrem em decorrência do comportamento do gestor para com o trabalhador.

De acordo com as informações expressas na discussão e resultado desse estudo, percebeu-se a influência que a gestão causa nos trabalhadores bem como nos aspectos relacionados à subjetividade. Dessa forma, o modo de relacionamento vivenciado no mundo do trabalho pode ser um fator importante acerca do adoecimento dos trabalhadores.

Ao adentrar o mundo do trabalho o sujeito já constitui sua subjetividade trazendo consigo sua história pessoal, vivências e percepções. Apesar desse sujeito já ter sua subjetividade constituída, nessa relação com o outro ele passa a modificar algumas de suas características e comportamentos. Conforme o objetivo desse trabalho, essa modificação ocorre na relação do trabalhador com o gestor, e pode ocorrer inconscientemente com a finalidade de adaptação ou conscientemente com a finalidade de corresponder às expectativas da gestão e/ou da organização.

Assim sendo, entende-se que, diante do que foi construído, este estudo respondeu aos objetivos propostos, uma vez que houve a descrição e significação de comportamento, bem como as características e descrição da função de gestor e os possíveis processos de subjetivação presentes no sujeito na organização.

Ao longo deste trabalho, a acadêmica deparou-se com algumas dificuldades, dentre elas a escolha dos objetivos, que foi executada durante um longo processo, sendo necessário pesquisar diversas fontes, buscando adequar o tema proposto do modo mais produtivo possível. A construção do trabalho pode ser realizada a partir das discussões de cada categoria elucidando a articulação entre a teoria e o artefato cultural.

A pesquisa teve maior relevância em decorrência de abranger um tema em que a acadêmica pode observar no Estágio Supervisionado de Organizações e Trabalho I, constatando que a temática é de suma importância, principalmente no contexto organizacional contemporâneo. Para além disso, se faz necessário que haja mais estudos

vinculados a esta área de conhecimento, considerando que o universo organizacional está em constante mudança, visto a importância deste assunto, permeando todo o enredo organizacional. Estudos desenvolvidos na área organizacional com foco em gestão contribuem para a compreensão dos fatores que podem gerar sofrimento nos trabalhadores contribuindo para intervenções e manejo em situações que podem resultar em adoecimento.

Logo, havendo amplitude dos conhecimentos acerca dos assuntos trazidos à luz neste trabalho de conclusão de curso e demonstrando a contribuição da psicologia, entende-se ter atingido os propósitos desse processo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aita, E. B., & Facci, M. G. D. (2011). Subjetividade: uma análise pautada na Psicologia histórico-cultural. *Psicologia em Revista*, 17(1), 32-47. DOI: 10.5752/P.1678-9563.2011v17n1p32
- Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, 123, 407-27. DOI: 10.1590/0101-6628.030
- Botomé, S. P. (2013). O conceito de comportamento operante como problema. *Revista Brasileira de Análise do Comportamento*, 9(1), 19-46. DOI: 10.18542/rebac.v9i1.2130
- Brant, L. C., & Minayo-Gomez, C. (2008). Da tristeza à depressão: a transformação de um mal-estar em adoecimento no trabalho. *Interface-Comunicação, Saúde, Educação*, 12, 667-676. DOI: 10.1590/S1414-32832008000300017
- Cabral, A., & Nick, E. (1996). *Dicionário técnico de psicologia*. (14ª ed.) São Paulo, SP: Editora Cultrix.
- Campos, J. F., & David, H. S. L. (2011). Avaliação do contexto de trabalho em terapia intensiva sob o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 45(2), 363-368. DOI: 10.1590/S0080-62342011000200009
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34. DOI: 10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34
- Dejours, C; Abdoucheli, E., & Jayet, C. (2012). *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho* (13ª ed., tradução: Maria Irene Stocco Betiol). São Paulo: Editora Atlas S.A. (Trabalho original publicado em 1993)
- Espindola, M. B., & Oliveira, A. P. V. D. (2016). Análise Comportamental: um estudo de como o comportamento organizacional pode influenciar o clima organizacional de uma indústria. *Synthesis Revistal Digital FAPAM*, 1(1), 179-200.
- Fabris, E. H. (2008). Cinema e educação: um caminho metodológico. *Educação & Realidade*, 33(1), 117-134.
- Fagundes, P. M., & Seminotti, N. A. (2009). Competências de liderança e competências gerenciais: um olhar dialógico. *XXXIII Encontro da ANPAD São Paulo*, 18, 1-11.
- Finerman, W. (Produtora), & Frankel, D. (Diretor). (2006). *O Diabo Veste Prada* [Filme]. Estados Unidos: Fox 2000 Pictures.
- França, A. C. L. (2017). *Comportamento organizacional: conceitos e práticas* (1ª ed.). São Paulo: Editora Saraiva.
- Freud, S. (1974). *Obras Completas*. Rio de Janeiro: Imago. (Trabalho original publicado em 1929)

- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social* (I. Storniolo, Trad.). São Paulo: Idéias & Letras.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6ª ed.). São Paulo: Editora Atlas S.A.
- Kienen, N., & Wolf, S. (2002). Administrar comportamento humano em contextos organizacionais. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, 2(2), 11-37.
- Lancman, S., & Jardim, T. A. (2004). O impacto da organização do trabalho na saúde mental: um estudo em psicodinâmica do trabalho. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 15(2), 82-89. DOI: 10.11606/issn.2238-6149.v15i2p82-89
- Laville C., & Dionne, J. (1999). *A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas*. (1ª ed.; L. M. Siman, Revisão técnica e adaptação; H. Monteiro & F. Settineri, trads.). Porto Alegre: Artmed / Belo Horizonte: UFMG. (Trabalho original publicado em 1997)
- Lunardi Filho, W. D., Lunardi, V. L., & Spricigo, J. (2001). O trabalho da enfermagem e a produção da subjetividade de seus trabalhadores. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 9(2), 91-96. DOI: 10.1590/S0104-11692001000200013.
- Martins, S. R. (2013). Subjetividade (intersubjetividade). In: F. D. O. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. (pp. 433 - 438). Curitiba: Editora Juruá.
- Matos, M. A. (1999). Análise funcional do comportamento. *Estudos de Psicologia*, 16(3), 8-18.
- Melo, T. D. J. O. G., & Pereira, S. G. O. (2010). *Clima Organizacional: as práticas e contribuição do gestor*. Dissertação de mestrado não publicada, Programa de Pós Graduação em Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, Instituto Superior Miguel Torga - ISMT, Escola de Altos Estudos. Coimbra.
- Mendes, A. M. B. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 15(1-3), 34-38. DOI: 10.1590/S1414-98931995000100009
- Mezan, R. (2003). *Interfaces da psicanálise*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Nardi, H. C. (2015). Subjetividade e trabalho. In: P. F. Bendasolli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. (pp.635 - 640). São Paulo: Editora Casa do Psicólogo.
- Outhwaite, W., & Bottomore, T. (1996). *Dicionário do pensamento social do século XX*. (A. Cabral & E. F. Alves, trads.). Rio de Janeiro: Editor Jorge Zahar.
- Pereira, A. M. T. B. (org.). (2002). *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador* (1ª ed.). São Paulo: Editora Casa do Psicólogo.
- Reis Filho, M. M. (2018). A Reinvenção da Subjetividade Operária e a Luta de Classe: fragmentos de um começo possível. *RELEM – Revista Eletrônica Mutações* 9(16). 187-200

- Renovato, R. D., Bagnato, M. H. S., Missio, L., Murback, S. E. S. L., Cruz, L. P. D., & Bassinello, G. A. H. (2009). Significados e sentidos de saúde socializados por artefatos culturais: leituras das imagens de advertência nos maços de cigarro. *Ciência & Saúde Coletiva*, *14*, 1599-1608. DOI: 10.1590/S1413-81232009000800033
- Ribeiro, J. (2008). Manual técnico do formando: comportamento organizacional. Lisboa: ANJE - Associação Nacional de Jovens Empresários e EduWeb.
- Skinner, B. F. (2003). *Ciência e comportamento humano* (11^a ed.; J. C. Todorov & R. Azzi, trads.). São Paulo: Martins Fontes.
- Todorov, J. C. (2007). A Psicologia como o estudo de interações. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, *23*, 57-61. DOI: 10.1590/S0102-37722007000500011.
- Todorov, J. C. (2012). Sobre uma definição de comportamento. *Revista Perspectivas*, *03*(01), 32-37.
- Todorov, J. C. & Henriques, M. B. (2015). O que não é e o que pode vir a ser comportamento. *Revista Brasileira de Análise do Comportamento*, *9*(1). 74-78 DOI: 10.18542/rebac.v9i1.2133
- Vaz, C. (2013). Psicologia Organizacional. In F. D. O. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. (pp. 309 - 314). Curitiba: Juruá.
- Wagner, J. A. & Hollenbeck, J. R. (2017). *Comportamento organizacional-criando vantagem competitiva* (3^a ed.; S. F. Antunha, trad.). São Paulo: Editora Saraiva.