

O discurso das organizações saiu do armário?! Uma reflexão a partir do filme “O Closet”

Gustavo Tomaz de Almeida

Reginaldo da Silva Souza

Daniela Viegas da Costa Nascimento

INTRODUÇÃO

De início, vale esclarecer que o tema discutido neste texto é a organização como estrutura de conflito (Offe, 1989). Essa noção vislumbra a coexistência de ordem e desordem (Tsoukas, 1996), estabilidade e mudança (Benson, 1977), dominação e emancipação (Paes de Paula, 2009), imanentes às organizações (Burrell & Morgan, 1979). Ao sugerir essa construção teórica, preocupamos com a conexão entre os fenômenos e enfatizamos as relações causais. Não espere, portanto, encontrar



aqui um conjunto de referências, dados ou listas de variáveis e nem um conjunto de conceitos, já que isso não seria uma discussão teórica.

Vamos, então, começar pela sinopse do filme "O Closet", que motiva a construção deste trabalho. O protagonista Pignon – personagem de Daniel Auteuil, está divorciado, mas com esperanças de reatar com sua ex-esposa, que sequer atende seus telefonemas, por considerá-lo insosso. Seu único filho se mantém distante – pelo mesmo motivo da mãe e, no trabalho enquanto contador, Pignon está prestes a ser demitido (Veber, 2001). Qualquer similaridade com a realidade, no atual contexto de crises, não é mera coincidência. Adiante, sem gosto com a vida, o protagonista conhece seu vizinho, Belone (personagem de Michael Aumont), a quem confessa seus problemas. Como saída, seu vizinho (que era gay) lhe sugere algo diferente: enviar para a organização que trabalha uma fotografia montada onde Pignon aparece com outro homem - o que faria sair do armário, embora ele não fosse homossexual. Na prática, o plano "deu certo" e a empresa não o demitiu por medo de que isto provocasse protestos da comunidade homossexual da sociedade, a quem os produtos da organização eram voltados. O que estava por trás, portanto, não era o respeito a identidade de gênero do personagem, mas a possibilidade da perda de participação de mercado e consequente redução nos lucros da organização. Independente disso, saindo do armário, Pignon vê sua vida melhorar substancialmente: ele passa por promoções, consegue uma nova

companheira amorosa, sua ex-esposa volta a conversar com ele, seu filho agora o considera interessante, dentre outras mudanças. Contudo, a homossexualidade também acena novos conflitos para o mundo do trabalho: ao promovê-lo, emergiu inveja em seus colegas, outro trabalhador (personagem de Gérard Depardieu) com medo da demissão começa a respeitá-lo (embora seja homofóbico declarado e entra numa situação de não dar conta de tamanha contradição, o que acaba ocasionando o sofrimento no trabalho e sua internação por problemas psiquiátricos). Além disso, Pignon passa por assédio sexual no trabalho (na tentativa de sua colega testar se ele realmente era gay), bem como assédio físico (é agredido como uma lição para indicar o local miserável que alguns colegas de trabalho achavam que ele deveria ocupar por ser gay assumido). Novamente, não é mera coincidência os relatos do filme com os fenômenos sociais percebidos no cotidiano. Mas o fato é que os conflitos na organização o mantiveram na empresa, pelo mesmo motivo que anos atrás seu vizinho Belone – que deu a ideia ao protagonista para sair do armário - teria sido demitido (Veber, 2001).

Todas essas contradições reforçam nosso argumento de que, ao enfatizar a perspectiva gerencialista, as organizações acabam por priorizar a participação de mercado e o aumento nos lucros, com conseqüente aumento de dividendos. Seus trabalhadores acabam se tornando objeto de um jogo perverso e seu discurso verdadeiro permanece escondido no armário, ditando algo socialmente

aceitável, se isso beneficiar seus negócios. Por isso, argumentamos que o filme "O Closet" expressa que o discurso verdadeiro das organizações permanece escondido no armário, por detrás de inúmeros conflitos. Nosso interesse especial, após expor esse contexto, é apresentar os argumentos na teoria organizacional que fundamentem a ideia de que as organizações se fazem uma estrutura de conflito. Então, mãos à obra.

Primeiramente, como são diversas as classificações da teorização organizacional, optamos por utilizar a temporal, mais especificamente o momento de 1990 em diante, que implica o método para essa construção teórica - baseado na desconstrução e crítica das práticas; e no resultado da discussão, com base na reflexividade (Benson, 1977). Por isso, saímos do armário, como no Closet (Veber, 2001), nos assumindo na pós-modernidade (Alvesson & Deetz, 1999) e aderindo a Teoria Crítica (Paes de Paula, 2009). Sobre a primeira, referimos ao estado ou condições da sociedade existir em ruptura à modernidade. Isso se consolida no filme o Closet ao abandonar noções clássicas de verdade, razão, identidade, objetividade, ideia de progresso, emancipação universal, grandes narrativas ou fundamentos definitivos de explicação do mundo organizacional. Como exemplo, o filme abraça a fragmentação e a natureza construída na relação entre o poder e o conhecimento (Harvey, 2003). Já a Teoria Crítica nos ajuda a compreender esse filme, percebendo as organizações enquanto um espaço que também fluem

dominação, explorações, injustiças, relações de poder assimétricas a favor de grupos de interesse específicos, comunicação distorcida, naturalização da ordem e domínio instrumental (Paes de Paula, 2009). Isso implica que esse trabalho possui interesse emancipatório, por meio da ciência nomeada crítica e cujo propósito é o desenvolvimento das relações sociais.

Agora já conseguimos apresentar como se dará o desenvolvimento dessa discussão acadêmica, avançamos por caracterizar o que consideramos organização: acreditamos que seja conceitualmente vista enquanto dialética (Benson, 1977), como traços no modo de teorização marcados pela prática (Jarzabkowski, Balogun, & Seidl, 2007) e lócus de conhecimento numa abordagem construcionista, que se faz pela interação social entre conhecimentos tácitos e explícitos e pela ordem e desordem (Tsoukas, 1996). A discussão central é que vemos a organização como uma estrutura de conflito. E o que isso significa? Que o filme *O Closet* nos faz ilustrar que a organização seja um campo onde as potencialidades humanas impõem limitações a si mesmas, realizam acordos que nem sempre são racionais, onde nem tudo é controlável, as ideias e ações são automáticas e sem reflexão em certos contextos, possuem modelos de estrutura reificados para atender tanto as prioridades particulares quanto tensões e conflitos que podem moldar a consciência e alterar a ordem existente (Benson, 1977). O local onde o protagonista do filme trabalhava é, portanto, um espaço de

poder relacional distribuído assimetricamente na organização (Foucault, 2012). Essa discussão será detalhada no desenvolvimento desse trabalho.

Mas, como o desenvolvimento deste trabalho está organizando? Bom, ele está organizado sob doze argumentos do porquê o filme nos faz ver a organização deste modo e na sequência discutiremos cada um: 1) O primeiro motivo está fundamentando no fato da realidade ser uma construção social (Berger & Luckmann, 2004); 2) Em seguida, mencionamos a dominação que intriga as discussões no Humanismo Radical (Burrell & Morgan, 1979); 3) A fluidez na pós-modernidade (Alvesson & Deetz, 1999); 4) As contradições organizacionais mencionadas na visão dialética (Benson, 1977); 5) A transformação da realidade via emancipação do sujeito, coerente com a abordagem crítica dos estudos organizacionais (Paes de Paula, 2009); 6) A existência de um poder relacional (Foucault, 2012); 7) As contribuições da ligação entre a rede e o ser nas organizações (Castells, Prólogo, 1999); 8) Parcela da Teoria da Estruturação, mais especificamente o poder da agência sobre a estrutura (Giddens, 2003); 9) Os modos de teorização nos estudos organizacionais, marcados pela prática (Jarzabkowski, Balogun, & Seidl, 2007); 10) Embora adotamos a prática, vemos algumas contribuições da abordagem enquanto processo (Van de Ven & Poole, 2005); 11) O processo de *sensemaking* (Weick, Sutcliffe, & Obstfeld, 2005); 12) A influência

construcionista que encara a organização como um sistema de conhecimento (Tsoukas, 1996).

Para fecharmos a introdução, sentimos no dever de esclarecer que misturamos algumas teorizações justificadamente, na tentativa de encontrar contribuições dos diversos olhares e quem sabe arriscamos, mas saímos um pouco das tais gaiolas que tanto aprisionam alguns acadêmicos (Walsh, Meyer, & Schoonhoven, 2006). Acreditamos que discordâncias possam surgir e são bem-vindas numa investigação metodologicamente ideográfica: que concebe a realidade como única e particular ao indivíduo (Burrell & Morgan, 1979).

DESENVOLVIMENTO: SUSTENTANDO A DISCUSSÃO

Bom, começando pela primeira característica, a realidade como uma construção social, destacamos que os hábitos institucionalizam comportamentos (Berger & Luckmann, 2004). Exemplificamos isso no filme *O Closet* mediante o fato da própria naturalização da ordem na organização (Paes de Paula, 2009). Essa postura gerencialista no ambiente de trabalho de Pignon, influenciada pela cultura do *management* (Aubert, 1993), também pode ser exemplificada na prática de outras organizações, por meio do discurso da excelência (Du Gay, 1991), cultura do sujeito empreendedor (Ehrenberg, 2010), busca pela melhoria contínua (Parker, 2002),

culto ao sucesso enquanto ascensão social e de carreira (Wood Jr. & Paes de Paula, 2002), uso de obras *best sellers* como ferramentas gerenciais para racionalizar qualquer atividade (Tragtenberg, 1989) e infinitas etc., tidas como verdades absolutas (Gaulejac, 2007).

E onde estes exemplos do filme se encaixam na temática focal, vale lembrar: organização como estrutura de conflito? Eles mostram que embora a realidade seja uma construção social, ao coisificá-la como um arcabouço de controle; as organizações se tornaram prisões das mentes alienadas em metas e tipificações, por meio de uma construção tão bem arquitetada que parece naturalizar a dominação como necessidade, destino e único caminho, embora possa ressignificar-se enquanto construção social (Berger & Luckmann, 2004). Superar essa dominação é o desejo de trabalhos que se desenvolvem no paradigma humanista radical, por exemplo. Neste ponto, a emancipação e potencialidade passam pela mudança radical nos seus modos de cognição e consciência (Burrell & Morgan, 1979). Podemos exemplificar essa prática do filme no mundo organizacional e atrelada a abordagem crítica através de estudos que encaram as organizações como modos de dominação (Monje-Reyes, 2015) ou privação do homem tanto material (Veber, 2001) quanto psíquica (Backes, 2012). No Closet, vemos isso também quando o protagonista afirma "O Trabalho era tudo que

tenho” ou “Está tudo perdido”, como se não houvesse outra alternativa e o conflito fosse necessidade e destino.

Agora podem coexistir emancipação e dominação nas organizações? Claro e chegamos aqui na fluidez da pós-modernidade, em que, goste ou não, realidades radicalmente diferentes podem coexistir, colidir e interpenetrar (Harvey, 2003). A pós-modernidade encara a organização como um espaço de conflito, buscando achar vozes não esclarecidas e potencialidades humanas que o próprio iluminismo suprimiu. Navega em um mundo instável, imprevisível, fragmentado, com particularidades e identidades próprias e, por consequência, as organizações possuem as mesmas características (Alvesson & Deetz, 1999).

Estes atributos também estão presentes numa parcela da visão dialética das organizações e interrogam a relação entre as teorias e a realidade organizacional (Benson, 1977). Também se acredita que mudança e estabilidade coexistem em síntese dialética. E as contradições organizacionais ilustradas no filme, que é nosso interesse principal, ajudam a denunciar que nem tudo é passível de racionalização e controle. E quando exercidos no Closet e em tantas outras organizações, são pautados em atender prioridades particulares. Em suma, as tensões descritas na sinopse do filme podem moldar a consciência e alterar a ordem existente (Benson, 1977). Contudo, um cuidado deve ser tomado e

recorremos a abordagem crítica nos estudos organizacionais, mais especificamente o pensamento frankfurtiano da Teoria Crítica. Não estamos argumentando a organização como estrutura de conflito seja superada por um ato de criação organizacional. Nossa discussão é coerente com o foco principal da Teoria Crítica nos estudos organizacionais (Paes de Paula, 2009, pp. 13-14, nosso grifo): as reflexões devem partir de um ato de crítica a realidade existente que possibilite outra forma de pensamento e leve "os sujeitos a buscarem caminhos para a criação de uma nova realidade, superando a opressão".

Como exemplo desta superação, no Closet (Veber, 2001) o maior medo do protagonista era perder o emprego. Para evitar isso, ele sai de um armário, na qual nunca esteve e consegue manter-se no cargo. Contudo, o conflito só é superado diante da iminente demissão de sua supervisora, quando o protagonista, sem racionalidades instrumentais, pede que ela permaneça e se alguém for demitido, que seja ele. Ele supera o medo que desenrolou todo o conflito, critica àquela realidade da qual ele e os demais sujeitos da organização eram vítimas e réus e preocupa-se com alternativas possíveis, sugerindo certa emancipação diante do poder. É claro que a arte de governar encontra-se em funcionamento nesse exemplo. Mas se esse poder é relacional, ele não está em nenhum ponto específico da estrutura social e o personagem Pignon pôde se emancipar ao tomar consciência (mesmo que indiretamente) que o poder se

estabelece nas práticas sociais. Essa é uma das possíveis formas de mudança que permite refletir a partir do filme e conceber a organização enquanto estrutura de conflito em um determinado contexto histórico, em que o poder se apresenta descontínuo, não linear, marcado por rupturas, refletindo a luta entre as forças que estão sempre se modificando (Foucault, 2012).

Mas por que as organizações e os sujeitos continuam sendo caracterizadas por esses conflitos? São várias as respostas, mas atemos a ideia de que as sociedades estão cada vez mais estruturadas em uma oposição bipolar entre a Rede e o Ser (Castells, 1999), e se nós pesquisadores dos estudos organizacionais não lutarmos para ajudar a superar essa dualidade, a sociedade vai se alienar: seremos um ser cada vez mais perdido e as instituições estarão em maiores crises (Castells, 1999). Em complemento, não só a organização que Pignon trabalhava, mas as demais organizações continuarão caracterizadas como uma estrutura de conflito enquanto não conciliarmos a emancipação individual (reificada em identidades culturais), a ação social (naturalizada em sistema de redes globais) e a transformação (coisificada em políticas multidimensionais) (Castells, 1999). Como exemplo, citamos o que acontece até hoje com o movimento social das mulheres, que vivem uma situação diferente de cinquenta anos atrás, mas não tomaram o poder, elas transformaram a forma como pensam delas mesmas e mudaram culturalmente a sociedade.

Com essa afirmação, partimos para nosso oitavo argumento - a Teoria da Estruturação, com interesse especial no poder da agência sobre a estrutura. Nos interessa argumentar que se a estrutura não é permanente, mas sustentada e modificada pela ação humana (Giddens, 2003), o filme o Closet nos leva a refletir que a organização continuará uma estrutura de conflito (e o discurso verdadeiro escondido no armário), enquanto não houver a ação humana. Isso porque, como discutimos, a realidade é uma construção social (Berger & Luckmann, 2004), ou seja, é a repetição dos atos dos agentes individuais que reproduzem a estrutura, e mesmo que os agentes nasçam em um contexto em que as estruturas estejam dadas, eles podem promover a emancipação a partir da ação coletiva (Giddens, 2003). Exemplificamos essa mudança contextualizada e culturalmente datada no Closet (Veber, 2001), quando a falsa assumpção gay do personagem é o motivo para mantê-lo no emprego, naquele momento. O que não ocorreu com seu vizinho, anos atrás e em outro contexto, quando foi demitido pelo mesmo motivo que o protagonista era mantido.

Tudo que falamos nos leva a compreender a organização enquanto prática, justamente por reconhecer que ela é formada por classes de praticantes de estratégia que tem origens, interesses e efeitos além do escopo organizacional, atingindo todas as pessoas que realizam seus interesses e, neste ponto, contribuem para os conflitos que surgem no filme. Difere-se, portanto, da tradição

de processo, que dá voz apenas aos gerentes e alta administração, ou quem contribui ao sucesso da organização, limitando a alguns (Jarzabkowski, Balogun, & Seidl, 2007). Embora adotamos a visão da organização enquanto prática, um ponto nos interessa na visão processo, já que esta estrutura de conflito permite coexistir uma organização que seja coisa ou processos de organização e substantivo ou verbo (Van de Ven & Poole, 2005). E em qual aspecto isso nos ajuda a argumentar as organizações como estrutura de conflito? Bom, isso equivale dizer que a organização aos olhos dos estudos organizacionais possui identidade e substância duradouras, mas que, ao mesmo tempo, todas as coisas também fluem. Além disto, a visão apenas enquanto estrutura ou estruturação é reducionista e é aí que se instigam conflitos descritos na sinopse do filme, por não conseguir compreender a dinâmica organizacional complexa.

Nosso penúltimo argumento reflexivo a partir do "Closet" está no *sensemaking*, que envolve um sentido compartilhado suficientemente plausível para um grupo converter significado em ação (Weick, Sutcliffe, & Obstfeld, 2005). Neste ponto, o conflito surge no filme, embora possa ser ressignificado, quando as pessoas agem em situações de complexidade e imprevisibilidade através da organização das informações e ideias para fazerem sentido, mesmo a rotina organizacional (a estrutura) sendo bastante provida de sentido (de construções sociais).

Nosso último argumento se baseia na abordagem construcionista enquanto um sistema de conhecimento distribuído. Nela, vemos o domínio, ordem e mudança coexistindo na organização em uma estrutura de conflito, pois não é possível controlar o quando, onde e qual o tipo de conhecimento prático será relevante, já que o sistema de conhecimento é descentralizado e advém de um conhecimento tácito ou explícito combinado com o individual consciente ou automático; e social objetivo ou coletivo (Tsoukas, 1996).

Todos estes doze argumentos nos conduzem a conceber a racionalidade que molda o comportamento organizacional, como visto no filme: uma racionalidade marcada por contradições institucionais, ou seja, pelo conflito e não o consenso (Burrell & Morgan, 1979). Assim, não acreditamos numa racionalidade unificada, mas em racionalidades que se desdobram na fluidez da pós-modernidade, guiando relações contraditórias entre as múltiplas "lógicas" institucionais que constituem a sociedade (Creed, Dejordy, & Lok, 2010). Essa multiplicidade não representa um antagonismo, mas uma racionalidade que enfrenta uma colisão entre subsistemas de ação intencional, na qual de um lado temos o dinheiro e o poder e no outro o mundo da vida cotidiana que resiste obstinadamente a estes sistemas, e surpreendem e confundem os cientistas sociais (Offe, 1989).

Essa racionalidade que guia o comportamento também parte da abordagem pós-moderna de um homem estético, marcado pela criatividade, liberdade e responsabilidade (Hatch, 1997). Vale ressaltar que estamos tratando o termo comportamento cientes que ele também representa uma ferramenta na tentativa de moldar a realidade e controlar as pessoas, através de hábitos e treinamentos (Benson, 1977), embora cremos na ruptura desta estrutura de dominação, já que a racionalidade como instrumentalização das pessoas e da natureza dita quem tem direito “à boa vida econômica e social, definida principalmente pela acumulação de riquezas por parte de quem investe na produção” (Alvesson & Deetz, 1999, p. 229).

Resta, antes de finalizar o desenvolvimento, debater ordem, mudança e dominação. Assumimos que conflito e ordem não são reconciliáveis no contexto organizacional (Burrell & Morgan, 1979). Mas não contrariamos o argumento central de organização como um espaço de contradições? Entendemos que não (embora deixamos o leitor aberto as suas próprias construções sociais), já que reconhecemos a existência do conflito e quando sua presença não é perceptível a todos, é um sinal de naturalização da ordem, visto que consciência humana é limitada pela dominação das estruturas ideológicas e arranjos sociais (Ituassu & Tonelli, 2012). Já a ordem social também decorre de reificações do aqui e agora (Berger & Luckmann, 2004) e busca abafar a desordem. Em complemento, o filme o

Closet nos leva a acreditar que ordem e desordem coexistem através da interação entre o conhecimento individual e social, o primeiro possibilitado pelas práticas sociais, dentro dos quais os indivíduos são mutuamente definidos, e o social não enquanto uma agregação de experiências individuais, mas um conjunto de distinções subjacentes à ação individual. Em outras palavras, a evolução do sentido individual do sujeito é influenciada pelo contexto do qual ele é um agente social (Tsoukas, 1996).

Vislumbrando, agora, a mudança, a alteração de um fato na organização em que Pignon trabalhava pode desenrolar múltiplos fenômenos, que foram considerados positivos e negativos no filme em conveniência com as influências ontológicas e epistemológicas (Burrell & Morgan, 1979). Um exemplo, para além desse vídeo, foi a eleição de um homossexual ao cargo de Bispo nos EUA, que representou, ao mesmo tempo, uma crise institucional e um potencial agente de mudança organizacional (Creed, Dejordy, & Lok, 2010).

Quanto a dominação, argumentamos contra, dado que sua "lógica" é a mais-valia e extração da maior quantidade possível de trabalho dos empregados (Marx, 2002), atendendo conveniências sociais pragmáticas (Berger & Luckmann, 2004). Para finalizar o desenvolvimento, o que vimos no Closet é também visto no cenário brasileiro: os gestores da empresa Tramontina [que cremos ser o grupo social de

interesses] declaram que “não percebem a dominação como forma de exploração” (Tomazel, Andrade, Andreis, Dorion, Olea, & Ganzer, 2017, p. 1540).

REFLEXÕES FINAIS

Chegamos, então, a fase conclusiva, retornando ao objetivo e tema deste texto que foi a organização como estrutura de conflito, buscando promover uma construção teórica na qual a organização também seja um espaço de contradições que destoam de uma racionalidade instrumental, embora em alguns momentos buscamos refletir possibilidades de mudança desta caracterização. Diante disto, sintetizando a essência do que foi construído, acreditamos que a organização seja uma estrutura de conflito, pois reflete uma irracionalidade social ao promover a disputa entre poder e o conhecimento, numa batalha que fluem em diferentes fluxos e refluxos: No filme o Closet, mas em tantas outras organizações, vemos essas características a partir da dominação, exploração, injustiça, relações de poder assimétricas a favor de grupos de interesse específicos, comunicação distorcida, naturalização da ordem e o domínio instrumental.

Por isso, esse filme reforça que o discurso verdadeiro das organizações ainda não saiu do armário e encontra-se escondido numa racionalidade marcada pela colisão entre dinheiro e poder e, no outro lado, num mundo da vida cotidiana que

resiste obstinadamente, em um movimento que se alimenta e retroalimenta, procede e retrocede. Após discutir pontos do "Closet" nesse trabalho, não acreditamos numa racionalidade unificada, que organizaria de forma eficiente as organizações, já que não existe um modelo totalizador. Essa colisão é influenciada por um presente contínuo, um ritmo acelerado, uma história sem passado e um progresso no futuro bastante questionável.

Ao promover essa análise crítica, formulamos nossa ideia final: percebemos no filme, para nossa infelicidade, que a ordem, mudança e dominação em algumas das teorias organizacionais se destoam e atualmente não conseguem descrever e transformar positivamente as práticas organizacionais (também estão no armário). Logo, ainda há uma distância "incomensurável" entre as teorias e práticas organizacionais (Faria & Leal, 2007). Por isso, convidamos os demais pesquisadores do campo a continuarem se preocupando com alternativas possíveis e não com o que é (aceitação), articulando maneiras para a consciência humana coletiva libertar-se das restrições dos arranjos sociais.

Fechando o raciocínio, restringimos aqui a reflexão de que o discurso verdadeiro da organização ainda esteja escondido no armário, vislumbrando ordem, mudança e dominação. Mas, em consonância com a visão dialética da organização, apenas refletir não é suficiente. É preciso que novos trabalhos

proponham soluções para reconstruir não só as teorias organizacionais, como também a própria ideia do que seja a organização, ou ainda melhor, do que ela pode vir a ser direcionada para considerar as potencialidades humanas e as limitações sobre a práxis. A busca de alternativas deve basear-se na visão de futuro, e não apenas a projeção da ordem atual (Benson, 1977). E não deve apenas mudar e estagnar, é preciso que essas reconstruções sejam contínuas.

E qual seria a solução para esses conflitos na organização? Em consonância com a análise pós-moderna aqui promovemos a desconstrução, antítese de algumas das teorias organizacionais clássicas e desleitura da racionalidade instrumental (Harvey, 2003). Jogamos tudo para cima, mas ainda não temos soluções. Afinal, nós também estamos aprisionados psicologicamente nos limites de realidade que todos nós criamos e sustentamos. Para finalizar, como limitação, reconhecemos que a teoria das organizações é metafórica, ou seja, é um empreendimento essencialmente subjetivo, interessado em produzir análises parciais da vida organizacional (Morgan, 2007). Enquanto metáfora, não há uma definição teórica restrita do que seja a organização e que, de fato, seu discurso esteja ou não escondido em algum lugar. Portanto, estamos cientes que ao adotar um único caminho nesta construção teórica, também estamos promovendo o reducionismo, caindo no que nós mesmos estamos condenando.

REFERÊNCIAS

Alvesson, M., & Deetz, S. (1999). Teoria Crítica e Abordagens Pós-Modernas para Estudos Organizacionais. In: S. Clegg, C. Hardy, & W. Nord, *Handbook de Estudos Organizacionais*. São Paulo: Atlas.

Arendt, H. (1963). *Eichman in Jerusalem: A Report on the Banality of Evil*. New York: The Viking Press.

Aubert, N. (1993). A neurose profissional. *Revista de Administração de Empresas*, 33, pp. 84-105.

Backes, A. L. (2012). Trabalho e subjetividade: sofrimento psíquico em contextos de mudança organizacional. *Gestão & Sociedade*, 6, pp. 117-138.

Benson, J. K. (1977). Organizational: a dialectical view. *Administrative Science Quarterly*, 22, pp. 1-21.

Berger, P. L., & Luckmann, T. (2004). *A construção social da realidade: tratado da sociologia do conhecimento* (24 ed.). (F. Souza, Trad.) Petrópolis: Vozes.

Burrell, G., & Morgan, G. (1979). The Radical Humanist Paradigm. In: G. Burrell, & G. Morgan, *Sociological paradigms and organisational analysis: elements of the sociology of corporate life* (pp. 32-33). Burlington, EUA: Ashgate.

Castells, M. (1999). Prólogo. In: M. Castells, *A sociedade em rede* (pp. 39-66). São Paulo: Paz e Terra.

Castells, M. (11 de Out. de 2013). Manuel Castells: "A mudança está na cabeça das pessoas". (L. A. Giron, Entrevistador) *Época*. Rio de Janeiro.

Clegg, S., Hardy, C., & Nord, W. (1999). *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas.

Creed, W. E., Dejordy, R., & Lok, J. (2010). Being the change: resolving institutional contradicting through identity work. *Academy of Management Journal*, 53, pp. 1336-1364.

Du Gay, P. (1991). Enterprise culture and the ideology of excellence. *New Formations*, 14, pp. 45-61.

Ehrenberg, A. (2010). *O culto da performance: da aventura empreendedora à depressão nervosa*. São Paulo: Idéias e Letras.

Faria, J. H., & Leal, A. P. (2007). Do treinamento à universidade corporativa: ideologia, dominação e controle. In: J. H. Faria, *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais* (pp. 167-190). São Paulo: Atlas.

Foucault, M. (2012). *Vigiar e punir: nascimento da prisão* (40 ed.). Petrópolis: Vozes.

Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social* (3 ed.). São Paulo: Ideias & Letras.

Giddens, A. (2003). *A constituição da sociedade*. São Paulo: Martins Fontes.

Harvey, D. (2003). *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural* (12 ed.). São Paulo: Edições Loyola.

Hatch, M. (1997). *Organization theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. New York: Oxford University Press.

Ituassu, C. T., & Tonelli, M. T. (2012). O Sentido do Sucesso: Uma Construção Social Made In USA. *EnANPAD* (pp. 1-16). Rio de Janeiro: ANPAD.

Jarzabkowski, P., Balogun, J., & Seidl, D. (2007). Strategizing: the challenges of a practice perspective. *Human Relations*, 60, pp. 5-27.

Marx, K. (2002). *O capital: crítica a economia política* (19 ed.). (R. Santanna, Trad.) Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Monje-Reyes, P. A. (2015). La Teoría Crítica como perspectiva de análisis de las relaciones de. *Cadernos EBAPE*, 13, pp. 402-409.

Morgan, G. (2007). Paradigmas, Metáforas e solução de quebra-cabeças na teoria das. In: M. CALDAS, C. O. BERTERO, & (Coord), *Teoria das Organizações* (pp. 12-33). São Paulo: Atlas.

Offe, C. (1989). Trabalho: a categoria-chave da sociologia. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 4, pp. 13-41.

Paes de Paula, A. P. (2009). "O que o Handbook não diz": Novas Considerações sobre Teoria Crítica e Abordagens Pós-modernas para Estudos Organizacionais. *XXXIII EnANPAD*, (pp. 1-16). São Paulo.

Parker, M. (2002). *Against Management*. Cambridge: Polity Press.

Patrus, R. M. (2007). Ética e felicidade. *Cadernos de História*, 9, pp. 33-46.

Power, M. (1990). Modernism, Postmodernism and Organization. In: J. Hassard, *The theory and philosophy of organizations*. Londres: Routledge.

Spink, M. J., & Medrado, B. (2013). Produção de sentidos no cotidiano: uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. In: M. J. Spink, *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas* (pp. 22-41). Rio de Janeiro: Centro Edelstein.

Tomazeli, P. B., Andrade, S. F., Andreis, A., Dorion, E. C., Olea, P. M., & Ganzer, P. P. (2017). Dominação nas organizações: uma análise na empresa Tramontina TEEC S/A. *Gestão & Sociedade*, 11, pp. 1540-1557.

Tragtenberg, M. (1989). *Administração, poder e ideologia* (2 ed.). São Paulo: Cortez.

Tsoukas, H. (1996). The firm as a distributed knowledge system: a constructionist approach. *Strategic management journal*, 17, pp. 11-25.

Van de Ven, A. H., & Poole, S. M. (2005). Alternative approaches for studying organizational change. *Organization Studies*, 26, pp. 1-53.

Veber, F. (Diretor). (2001). *O Closet* [Filme Cinematográfico]. França.

Versiani, A. F. (2016). Teoria Organizacional II. *Material didático da disciplina*. Belo Horizonte.

Walsh, J. P., Meyer, A. D., & Schoonhoven, C. B. (2006). A future for organization theory: living in and living with changing organizations. 7.

Weick, K. E., Sutcliffe, K., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. *Organization Science*, 16, pp. 409-421.

Whittington, R. (2007). Strategy practice and strategy process: family differences and the sociological eye. *Organization Studies*, 28, pp. 1575-1586.



Wood Jr., T., & Paes de Paula, A. P. (2002). *Pop Management: a literatura popular de gestão no Brasil*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

O discurso das organizações saiu do armário?! Uma reflexão a partir do filme "O Closet"

Resumo

O objetivo nesse trabalho é promover uma construção teórica na qual a organização também seja um espaço de contradições que destoam de uma racionalidade instrumental, embora refletimos sobre possibilidades de mudança que desnaturalizem a ordem e dominação. Mas como estruturamos essa construção em termos metodológicos? Recorrendo ao filme O Closet, numa fase introdutória, situamos de onde partimos, expondo a classificação temporal que aderimos na teorização organizacional. No desenvolvimento, começamos por expor como vemos a organização, seguido de doze argumentos que sustentam esse conceito. Seguimos expondo a racionalidade presente nas organizações, onde profanamos racionalidades marcadas pela multiplicidade. Fechamos a discussão debatendo a ordem, mudança e dominação, argumentando que ordem e conflito não são reconciliáveis. Em termos de resultados, numa fase conclusiva, formulamos a ideia final, propondo uma reflexividade e não soluções e lá justificaremos o porquê. Contudo, já antecipamos nossas limitações ao propor resultados e conclusões, afinal também estamos em gaiolas.

Palavras-chave

O Closet; Conflito; Estudos Organizacionais.



The organization speech left from the cabinet?! A reflection from the movie "The Closet"

Abstract

The objective in this work is to promote a theoretical construction in which the organization is also a space of contradictions that depart from an instrumental rationality, although we reflect on possibilities of change that denaturalize order and domination. But how do we structure this construction in methodological terms? Using the film 'The Closet', in an introductory phase, we situate ourselves from where we started, exposing the temporal classification that we adhere to in organizational theorization. In development, we begin by exposing how we see the organization, followed by twelve arguments that support this concept. We continue exposing the rationality present in organizations, where we defile rationalities marked by multiplicity. We close the discussion by debating order, change and domination, arguing that order and conflict are not reconcilable. In terms of results, in a conclusive phase, we formulate the final idea, proposing a reflection and not solutions and there we will justify why. However, we anticipate our limitations in proposing results and conclusions, after all we are also in cages.

Keywords

The Closet. Conflict. Organizational Studies.

¿El discurso de las organizaciones salida del placard?: una reflexión a partir de la película "Le Placard"

Resumen

El objetivo en este trabajo es promover una construcción teórica en la que la organización también sea un espacio de contradicciones que desatan de una racionalidad instrumental, aunque reflexionamos sobre posibilidades de cambio que desnaturalizan el orden y la dominación. Pero ¿cómo estructuramos esa construcción en términos metodológicos? Recurriendo a la película 'Le Placard', en una fase introductoria, situamos de donde partimos, exponiendo la clasificación temporal que adherimos a la teorización organizacional. En el desarrollo, comenzamos por exponer cómo vemos la organización, seguido de doce argumentos que sustenten ese concepto. Seguimos exponiendo la racionalidad presente en las organizaciones, donde profanamos las racionalidades marcadas por la multiplicidad. Hemos cerrado la discusión debatiendo el orden, el cambio y la dominación, argumentando que el orden y el conflicto no son reconciliables. En términos de resultados, en una fase conclusiva, formular la idea final, proponiendo una reflexión y no soluciones y allí justificar el por qué. Sin embargo, ya anticipamos nuestras limitaciones al proponer resultados y conclusiones, al final también estamos en jaulas.

Palabras clave

Le Placard. Conflicto. Estudios Organizacionales.

Autoria

Gustavo Tomaz de Almeida

Doutorando em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professor Assistente da Universidade do estado de Minas Gerais. <http://lattes.cnpq.br/7238792084154808>. <http://orcid.org/0000-0001-6321-168X>. E-mail: gustavo.almeida@uemg.br.

Reginaldo da Silva Souza

Doutorando em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professor da Universidade Vale do Rio Verde. <http://lattes.cnpq.br/8417396482700180>. <http://orcid.org/0000-0002-9344-545X>. E-mail: reginaldo-vga@hotmail.com.

Daniela Viegas da Costa Nascimento

Doutoranda em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professora Auxiliar do Centro Universitário UNA. <http://lattes.cnpq.br/1038780043239307>. <https://orcid.org//0000-0002-0260-2342>. Email: dvcnascimento@gmail.com.

Endereço para correspondência

Gustavo Tomaz de Almeida. Universidade do Estado de Minas Gerais, Faculdade de Políticas Públicas. Rua Major Lopes, 574, São Pedro, Belo Horizonte, MG, Brasil. CEP; 30330-050. Telefone: (31) 99804-7315.

Como citar esta contribuição

Almeida, G. T., Nascimento, D. V. C., & Souza, R. S. (2018). O discurso das organizações saiu do armário?! Uma reflexão a partir do filme "O Closet". *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 5(12), 394-423.

Contribuição Submetida em 11 jun. 2017. Aprovada em 21 ago. 2018. Publicada online em 21 maio 2018. Sistema de avaliação: Double Blind Review. Avaliação sob responsabilidade do Núcleo de Estudos Organizacionais e Sociedade da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Editor: Luiz Alex Silva Saraiva.



REVISTA DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS E SOCIEDADE

NÚCLEO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS E SOCIEDADE | FACE / UFMG | BELO HORIZONTE | V. 5 | N. 12 | ABRIL | 2018 | ISSN: 2358-6311