

Captura à Vida de Alto Executivo: Dispositivos em Cenas Cotidianas

Capture of the High Executive's Life: Dispositives in Everyday Scenes

Captura a la vida de alto ejecutivo: dispositivos en escenas cotidianas

Junia Vogel Olbermann

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, RS, Brasil.

Carmem Ligia Iochins Grisci

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, RS, Brasil.

Resumo

O presente estudo buscou apresentar e discutir a vida de alto executivo na perspectiva dos dispositivos que a sustentam. Para tanto, empreendeu-se uma pesquisa exploratória qualitativa que contou com a participação de altos executivos de empresas de médio/grande porte localizadas no Brasil. Alcançados por meio da análise de conteúdo das entrevistas individuais realizadas com 26 participantes, os resultados dizem da vida vivida e da vida encenada de alto executivo. Condizentes com os ditames organizacionais, o dom, a bajulação e a glamourização dizem respeito, respectivamente, aos dispositivos de engajamento, sedução e captura de modo a sustentarem a vida de alto executivo.

Palavras-chaves: vida líquida; dispositivo; alto executivo.

Abstract

The current study aimed to present and discuss the life of the senior executive on the perspective of the dispositives that sustain it. In order to do so, an exploratory qualitative approach was adopted with the participation of senior executives from big and medium size companies located in brazil. Reached by the content analysis of individual interviews conducted with 26 participants, the results tell us about the lived and the staged life of the

senior executive. Aligned with the organizational dictates, the gift, the flattering, the glamourization tell about, respectively, the dispositives of engaging, seduction and capture mode to sustain the life of the top executives.

Key words: Liquid Life, Dispositive, Senior Executive.

Resumen

El presente estudio buscó presentar y discutir la vida de los altos ejecutivos en la perspectiva de los dispositivos que la sostienen. Para ello, se emprendió una investigación exploratoria cualitativa que contó con la participación de los altos ejecutivos de empresas de mediano y gran porte ubicadas en Brasil. Alcanzados por medio del análisis de contenido de las entrevistas individuales realizadas con 26 participantes, los resultados hablan sobre la vida vivida y de la vida escenada de los altos ejecutivos. Con los dictámenes organizacionales, el don, la adulación y la glamourización, se refieren respectivamente a los dispositivos de compromiso, seducción y captura para sostener la vida de los altos ejecutivos.

Palabras claves: vida neta; dispositivo; alto ejecutivo.

Introdução

A partir da Revolução Industrial foi possível identificar mudanças importantes no modo de trabalhar predominante na sociedade. As grandes corporações surgiram, trazendo junto com elas a troca da manufatura pelas máquinas em muitas organizações, avanços tecnológicos, produção em grande escala, além de novas relações entre capital e trabalho. Nesse momento, surge a ideia do homem da corporação, do “homem de negócios”, a qual reflete a imagem de um “grande homem” (SAMPSON, 1996), algo que se

mostra associado ao termo executivo, a indicar aqueles que ocupam posições de alto escalão nas organizações do século XXI (ECCEL, GRISCI, 2011).

Em geral, amparado pelo discurso das mídias, o executivo tem sido visto e apresentado como aquele que alcançou êxito na carreira, se tornou bem-sucedido, um exemplo a ser seguido por outros trabalhadores. Em troca disso, dele é exigida uma postura de “super-herói” a oferecer competências pessoais e profissionais variadas (ECHEVEST, 1999).

Tornar-se executivo requer a obtenção de uma “senha para entrar no mundo prometido dos mercados e da prosperidade” (SAMPSON, 1996, p.11). Manter-se executivo requer empenhar a vida própria e a de terceiros a fim de garantir metas e resultados ambiciosos, aderir incondicionalmente ao projeto organizacional (GAULEJAC, 2007), e acordar à condição de refém no olimpo empresarial (LIMA, CARVALHO NETO, TANURE, 2012). Para tanto, a construção de uma imagem idealizada, da representação do sucesso a corroborar o sistema capitalista, somou-se aos benefícios materiais e psicológicos (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 2009), algo que se vê difundido, também, por meio de elementos que integram as cenas cotidianas. *Glamour*, felicidade plena e privilégios, emolduram um personagem incansável, inteligente, vencedor, comumente ligado à figura de executivo. Seu modo de viver fora do trabalho, o apoio e/ou as exigências familiares, remetem à (re) produção de um modo de ser e sustentam sua permanência na posição de executivo (TONON, GRISCI, 2015).

Frente a essa perspectiva, considerou-se tomar o dispositivo em sua capacidade de induzir e modelar um modo de ser, de agir, de se portar na sociedade, conforme apresentado por Agamben

(2009), e buscou-se discutir a vida de alto executivo na perspectiva dos dispositivos que a sustentam.

A seguir, encontrar-se-ão a revisão da literatura, o procedimento metodológico, a apresentação e análise dos resultados e, por último, as considerações finais.

Revisão da Literatura

2.1 Executivo

A vida líquida preza a curta duração e os reinícios constantes, exalta o movimento, a mudança, a não-acomodação (BAUMAN, 2007). Frente a ela, a ideia de iminente descarte poderia servir à manutenção do modo de ser executivo, uma vez que nada lhe pertence por verdadeiro, nada está conquistado (SENNETT, 2009).

Como ninguém está imune a processos de subjetivação por “surfamos em uma mobilidade generalizada, nas músicas, nas modas, nos slogans publicitários, no circuito informático e telecomunicacional” (PELBART, 2000, p.15), há de se considerar a importância dos meios de comunicação e das mídias como formuladores e propagadores de modos de viver (GUATTARI, ROLNIK, 2005). Os textos e os símbolos, vinculados nos mais diversos meios de comunicação, funcionam como elementos que auxiliam

na sustentação do discurso organizacional, difundindo ideias, práticas e modos de viver que legitimam o lugar de executivo como algo a ser almejado e conquistado (WOOD JR., DE PAULA, S/D).

A disponibilização a modos de controle vigentes na vida líquida se vê alicerçada no medo de estar em desacordo, de não conseguir atingir o patamar de sucesso anunciado característico da vida na sociedade líquido-moderna (BAUMAN, 2008). Há, ainda, de se considerar o medo de se tornar um refúgio humano, alguém obsoleto, desnecessário à sociedade (BAUMAN, 2001). O medo também aprisiona o refém, e a vida passa a ser organizada sob a ótica empresarial (GAULEJAC, 2007).

O executivo corresponde às exigências relativas à noção de trabalho imaterial compreendido como fonte de produtividade e rentabilização para as empresas (GORZ, 2005; LAZZARATO, NEGRI, 2001). Atento às novas demandas do trabalho, mobiliza atributos físicos, intelectuais, emocionais e psicológicos e, em constante aprendizado e aperfeiçoamento, esforça-se para se mostrar condizente e merecedor da posição que ocupa (GAULEJAC, 2007; TANURE, CARVALHO NETO, ANDRADE, 2007). Como dizem Sobrinho e Queiroz (2015, p.16) “o olhar subjetivante do outro passa a contemplar afirmativamente ou não as

pessoas que ocupam esse lugar, mudando a perspectiva de um registro hierárquico para outro horizontal”.

A fim de preservar a posição de alto executivo, a vida passa a ser vista pela ótica da empresa na qual a comercialização da força de trabalho não é mais explorada diretamente pelo capital, mas pelo próprio indivíduo emaranhado no medo da obsolescência. Sua saúde e educação exemplificam os investimentos à empregabilidade (HARDT, NEGRI, 2005).

2.2 *Dispositivo*

Agamben (2009, p. 41) entende como dispositivo tudo aquilo que

(...) tenha de algum modo a capacidade de capturar, orientar, determinar, interceptar, modelar, controlar e assegurar os gestos, as condutas, as opiniões e os discursos dos seres viventes. Não somente, portanto, as prisões, os manicômios, o Panóptico, as escolas, a confissão, as fábricas, as disciplinas, as medidas jurídicas, etc., cuja conexão com o poder é num certo sentido evidente, mas também a caneta, a escritura, a literatura, a filosofia, a agricultura, o cigarro, a navegação, os computadores, os telefones celulares e – por que não – a própria linguagem que talvez é o mais antigo dos dispositivos (...).

Uma série de elementos como discursos, instituições, leis, estruturas, proposições filosóficas, morais e filantrópicas se associam a dispositivo,

uma vez que para Agamben (2009, p. 34), dispositivo contempla “um conjunto de práticas e mecanismos que tem por objetivo fazer frente a uma urgência e obter um efeito mais ou menos imediato”. Assim sendo, o dispositivo atua por meio de um processo de subjetivação do sujeito, ou seja, aquilo que se impõe a ele (AGAMBEN, 2009). Essa imposição de um modo de ser pode ser vista em relação ao executivo, a quem se impõe a figura de “super-herói” (ECHEVEST, 1999), de um bom cidadão merecedor de respeito e admiração (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 2009), de um gestor de si (GAULEJAC, 2007). Exaltada nas cenas cotidianas, a figura de executivo auxilia na promoção de um modo de trabalhar e de ser alinhado aos ditames do sistema capitalista.

Para Mansano e Carvalho (2015), podem ser observados no contexto do trabalho contemporâneo dois modos de subjetivação do sujeito; um por meio do dispositivo disciplinar, predominante nos séculos XIX e XX, durante a era da industrialização; outro por meio do dispositivo de controle, o qual surgiu nas últimas décadas em um contexto de trabalho imaterial.

Com o avanço do capitalismo financeiro e de novas formas de trabalho, a fábrica foi perdendo o seu espaço e os modos de trabalhar e de viver foram se modificando. O trabalho material deu

espaço ao trabalho imaterial que junto trouxe consigo novas formas de controle. Nesse novo modo de trabalhar e viver, cada sujeito passou a ser um agente controlador, de si e dos demais (MANSANO, CARVALHO, 2015; GAULEJAC, 2007).

Procedimento Metodológico

Para o presente estudo empreendeu-se uma pesquisa exploratória de natureza qualitativa a fim de discutir a vida de alto executivo na perspectiva dos dispositivos que a sustentam. Os 26 participantes são homens, com pelo menos três anos de atuação empresarial como altos executivos, o que corrobora o fato de que homens ainda representam a maioria dos executivos em atividade no Brasil (TANURE *e cols.*, 2007). À época da entrevista, trabalhavam em setores diversos de empresas de médio e grande porte e, alocados na alta hierarquia – direção e presidência – detinham poder de decisão quanto à gestão. Eles se caracterizam conforme a Tabela 1, que consta no final do artigo.

A entrevista semiestruturada teve duração média de 60 minutos, levou em consideração aspectos relativos ao trabalho de alto executivo e aos seus modos de viver. Do total de entrevistas, 13 foram realizadas pessoalmente (E1, E3, E10, E11, E14, E16, E17, E20, E22, E23, E24, E25,

E26) e 13 por Skype (E2, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E12, E13, E15, E18, E19, E21), devido à distância geográfica ou solicitação dos próprios executivos que consideraram a praticidade e o hábito relativo a reuniões pela web. Cabe registrar a dificuldade de conseguir espaço na agenda deles para a realização das entrevistas.

O conteúdo foi transcrito logo após a realização de cada entrevista, e a análise seguiu a indicação de Minayo, Deslandes, Neto e Gomes (2001). As categorias *a priori* – (i) vida de alto executivo e (ii) dispositivos que a sustentam –, e seus respectivos desdobramentos em categorias *a posteriori* são apresentados a seguir na análise do resultado.

Vida de Alto Executivo e os Dispositivos que a Sustentam

4.1 Vida Vivida e Vida Encenada

“Não me interessa, o problema é seu, quem ferrou com a empresa foi você, você que resolva de algum jeito” (E12). Essa fala remete à dimensão da responsabilidade e da pressão que, em geral, o alto executivo diz escutar e tomar para si. Ela contempla empresa, trabalhadores, questões jurídicas, resultados organizacionais, e corrobora a

imagem do “homem da Companhia” (SAMPSON, 1996).

Em razão do valor presumido do seu salário e do acesso a oportunidades que outros trabalhadores não teriam, vê-se obrigado a tomar os problemas da empresa como se fossem somente seus, a ver na empresa uma continuidade de si. Considera-se permanentemente preocupado no decorrer das 24 horas do dia, enfrenta noites sem dormir, toma-se em constante cobrança por resultados e, absorvido pela imagem com a qual deve se espelhar, se vê desacompanhado de outros com quem poderia compartilhar relatos semelhantes ao seu. “Que outros cargos na empresa fazem isso? Que não dormem, que se preocupam?” (E22). “Todos são responsáveis, mas o executivo responde por toda a empresa. A responsabilidade é muito maior. Por isso que ele ganha mais, por essa responsabilização” (E26). “Ele é o dono da empresa, e não é. Tem que agir como se fosse o dono da empresa” (E19).

A ideia de ser um profissional diferente dos demais trabalhadores, de fazer parte do olimpo empresarial (LIMA *e cols.*, 2012), faz extrapolar a responsabilidade de “cuidar de uma empresa, de gerenciar famílias inteiras, de todos os funcionários” (E1), e sentir que a cobrança sobre si se dissemina dos trabalhadores e acionistas à sociedade em geral. Concomitantemente, se ver “sempre

pensando lá na frente, pensando como isso vai ajudar a chegar aos objetivos” (E1), prova à organização o quanto é produtivo, eficiente e merecedor desta posição (GAULEJAC, 2007).

A hipersolicitação (GAULEJAC, 2007) se estabelece, alicerçada no orgulho em doar-se, demasiadamente, ao trabalho. Tal orgulho atrela-se ao trabalho narrado em ritmo alucinante e ofusca o sofrimento decorrente de um modo de trabalhar em que “o problema é sempre seu”, conforme dissera E12. Decorre disso, certo enfraquecimento de laços. No trabalho surgem impedimentos a amizades, na família impedimentos à convivência (E1), que “queira ou não, se tu deres mais atenção à família, tu perdes muita produtividade no trabalho” (E25). Corrobora-se, assim, os estudos de Oltramari, Grisci e Weber (2011) e Scanfone, Carvalho Neto e Tanure (2008).

À medida que o indivíduo ascende na hierarquia organizacional, descende sua liberdade pessoal : “O que me desagradava é quando tu tens que desmarcar compromissos. Tu vês daí que, na verdade, tu és um escravo do trabalho. Tu, quanto mais cresces na empresa, mais viras um escravo” (E9). Ainda assim, o discurso organizacional da eficiência, bem ao gosto da gestão gerencialista, é o que resta internalizado pelo alto executivo. Ele passa

a calcular as suas atividades em prol do trabalho, gerenciar tudo a fim de otimizar e profissionalizar suas ações. Tudo é tomado sob a lógica da excelência no trabalho, mesmo que não seja assim percebido, corroborando a ideia de gestão de si (GAULEJAC, 2007).

Sempre procurei fazer uma atividade física, fazer um esporte no final de semana, para despressurizar a minha vida, canalizar a minha energia, ter uma válvula de escape para tirar minha pressão. Eu percebo que quem é super sadio, é para o trabalho também. Muitas das ideias criativas, eu tenho quando estou relaxado, curtindo a vida. Não é sadio para o trabalho se tu vives os problemas 24 horas (E6).

O alto executivo rentabiliza suas ações, passa a se ver como um ativo, antes de tudo e qualquer coisa, um executivo. A sua vida é olhada pelo viés do plano de carreira, como já alertado por Gorz (2005), e a felicidade é alcançada através do atingimento das expectativas organizacionais. O medo característico da sociedade líquido-moderna auxilia na promoção desses modos de viver, respaldados pelo receio em vir a ser substituído. (BAUMAN, 2008; GAULEJAC, 2007).

O alto executivo se percebe vulnerável devido à competição existente, o que vai ao encontro do sentimento de

estar, constantemente, sendo colocado à prova (FREITAS, 1998). “O executivo é um cara extremamente preocupado em perder o emprego e o *status*. Ele está disposto a fazer muitos sacrifícios para manter o que tem. Faz uma espécie de teatro, para mostrar que tem capacidade sempre” (E7). “Para estar aqui precisa de muita dedicação. Quem me vê aqui sentado, não sabe tudo o que me dediquei. Levantava às três da manhã, andava 300 km. Saí da minha cidade. Isso as pessoas não enxergam, só enxergam tu sentado aqui” (E1). O aceite hierárquico, entretanto, não basta. Torna-se necessário que obtenham o reconhecimento de público maior (SOBRINHO, QUEIROZ, 2015).

Estudar sempre, aperfeiçoar-se sempre, não ficar parado, não permanecer na zona de conforto foram verbalizações de todos os entrevistados. Manter-se na posição de alto executivo traz consigo o sentimento de estar sempre correndo atrás de prejuízo, de estar sempre contra o tempo. “Tu tens que estudar e estudar, conhecer e conhecer. Aprender sempre, trabalhar todos os dias. Ter a capacidade de sempre buscar desafios. Os que erram são os que crescem, que se desafiaram” (E3). “Não dá para parar de estudar, tem que sempre estar se esforçando, se dedicando, sempre estar motivado. Caso

isso não ocorra, sempre vai ter alguém que pode ocupar o teu lugar” (E8).

Desempenhar o papel de “super-herói”, conforme observara Echevest (1999), é o que lhe compete, garante permanência na posição de executivo, distingue dos demais e apazigua ao tomar a alta cobrança como forma de constatação das capacidades disponibilizadas. “Tu sentes quando a presidência não te chama atenção, porque só te exigem quando tu tens capacidade. Caso não te exigirem, é porque tu não és bom” (E25). Não seria mais necessário exigir, o alto executivo encontra-se embebido desse modo de trabalhar. “Para permanecer como executivo eu tenho que me aprimorar, ter uma autocrítica, ver os pontos em que posso melhorar, fortalecer os pontos fortes. Ter a consciência de me aperfeiçoar” (E6). Autocrítica e autoexame, práticas que lhes são costumeiras.

A doação irrestrita ao trabalho encontra-se naturalizada. Impor tal postura a si e aos demais integrantes da organização, simplificar o trabalho a metas e resultados, são objetivos que se se alastram por toda a organização. O alto executivo se incumbem de fazer reproduzir o modelo adotado para si, e considera que a “maior recompensa é ajudar a empresa, é ver as pessoas crescerem pela tua ajuda. Ajudar a sociedade, a comunidade. É uma responsabilidade social muito grande”

(E15). A relevância que se vê associada ao alto executivo é elemento que não só promove o desejo de permanecer na posição, também atiza o desejo dos demais no sentido de conquistá-la. A imagem de comandante, guia, farol de navegação, captura o indivíduo a fim de mascarar e amenizar explorações (LAZZARATO, NEGRI, 2001; GAULEJAC, 2007). “O que mais me vem à mente quando eu penso no executivo seriam os faróis de navegação, porque o executivo funciona como uma pessoa que direciona, que guia as outras pessoas” (E13). O alto executivo deve “ser o guia, ajudar a toda equipe. Fazer com que todos vistam a camisa, que todos comprem a ideia da organização” (E4). “Nós temos que fazer com que as pessoas nos conheçam, conheçam nosso trabalho, saibam que trabalhamos bem” (E12).

O alto executivo se mostra admirado pelo *status* e poder que julga ter, e pela situação financeira diferenciadora dos demais; e se mostra ressentido frente a eventuais apontamentos de executivos em geral como desprovidos de escrúpulos, alguém que só pensa em trabalhar, um aproveitador dos demais trabalhadores, capacho de acionistas. É necessário que esse modo de trabalhar e viver seja considerado atraente, no sentido da conquista de uma vida prometida de sucesso financeiro, social e profissional

(SAMPSON, 1996; TANURE *e cols.*, 2007), para que as pessoas se sujeitem aos efeitos colaterais que o trabalho de alto executivo ocasiona (WOOD JR., DE PAULA, S/D). Se faz necessário, portanto, que muitos a desejem e a disputem, a fim de que a luta para nela permanecer não esmoreça. Willmott (1984) já indicara o executivo como parte principal da engrenagem para o estabelecimento de modos de ser e de viver.

Os participantes relataram necessidade de encenar determinados modos de viver, nem sempre correspondentes à vida vivida. Fazer desfilar um indivíduo de sucesso aos olhos de outros promove adesão ao projeto organizacional e forja o suporte que, em momento de crise, poderá lhe garantir, em outros endereços, a posição ocupada (BAUMAN, 2007; SENNETT, 2009).

Performances de trabalho passam a ser anunciadas e vendidas, conforme destacaram Hardt e Negri (2005). No palco, a observação constante é, também, redentora. Luzes da ribalta que o controlam – “eu tento passar calma, ser uma pessoa mais consciente” (E12) – são as mesmas que o mantém em posição de destaque. “O executivo é alguém que as pessoas estão sempre observando e, ao mesmo tempo, alguém que quer ser observado, notado por sua posição” (E18).

Segundo os entrevistados, o alto executivo deve evitar expressar opinião própria. “Você deve saber lidar politicamente com as pessoas, com colegas de outros setores, para facilitar a tua vida, a vida da sua área na empresa” (E 13). Enclausurado em si, amordaça percepções, sentimentos e opiniões. O papel de “super-herói” transcende as paredes da empresa e alcança o *happy hour* com os amigos, o supermercado no final de semana, o passeio na praça com familiares. “É difícil tu ver alguém que é executivo totalmente à vontade. Tu não vais ao mercado com qualquer roupa. Que imagem eu vou transmitir às pessoas? Tu não podes estar com qualquer roupa” (E14). O alto executivo representa e divulga a imagem da organização em que trabalha (GRISCI, DEUS, RECH, RODRIGUES, GOIS; 2015). Assume um papel que deve ser desejado, aprendido, valorizado e cobijado por muitos, e garantido a qualquer custo por ele.

O medo de que algo possa prejudicar a imagem de si/imagem da empresa vindo a esvaziar a vida vivida e encenada, se vê associado a lampejos que colocam em cheque a dedicação ilimitada.

Eu me pego pensando o quanto o trabalho de executivo interfere na minha vida quando eu fico pouco com a minha filha, quando eu percebo que estou passando a

objetividade do meu trabalho para a vida da minha filha. (...). Quando levava minha filha a passeios que eu achava que era bom para ela, porque eles desenvolveriam algo nela, e não levava para a praça porque eu achava que não agregava nada. Era minha cabeça de executivo nas brincadeiras e no lazer da minha filha (E11).

A solidão é uma constante entre os entrevistados. Ela decorre da ideia de que o alto executivo não tem colegas de trabalho e sim subordinados. “O executivo tem uma vida solitária, não tendo pares, como em outras funções. Nós temos coisas que não podemos contar a ninguém, nem para cima, nem para baixo” (E22). Assim, a pressão e a carga do trabalho intensificam-se; dado o aprendizado de não dividir os anseios e as preocupações, os problemas recaem sobre si, disseram em coro os entrevistados.

Às vezes, tu tens que demitir alguém com quem tu trabalhas há anos e que faz um ótimo trabalho, mas deve porque não tem mais cliente. Tu tens que sentar na frente de alguém e demitir. Tu tens vontade de sair correndo. (...). Tive que demitir [um subordinado], que estava aqui há 20 anos. Isso dá uma dor muito forte. Tu justificas pela questão empresarial do negócio. Quando fiz a rescisão dele, eu queria ir para casa chorar (E21).

Sair correndo, ir para casa chorar são desejos que explicitam a organização como um lugar impensável para isso.

Sufrimento no trabalho, entretanto, é algo que, para os entrevistados, toma destaque relativo a outras questões. “O sofrimento de ser executivo é não ter tempo, ter que se dedicar muito. A questão é tentar conciliar a vida pessoal e o trabalho. O sofrimento é conseguir fazer isso, quando consegue está tudo ok, o problema é conseguir isso” (E1). “O que me falta é tempo com os meus familiares, tempo para pensar em outras coisas. Agora o executivo sente mais falta disso, de trocar as fraldas dos filhos. Hoje o executivo está mais preocupado com isso, com a qualidade de vida, com ter um lazer, fazer uma atividade física” (E23). “O lado negativo é estar longe da família, perder datas especiais, perder aniversários, perder jantares com os amigos e familiares” (E10). A organização dita o dia, o tempo de folga (GAULEJAC, 2007). Os almoços em família, os churrascos com os amigos, o futebol, todos os entrevistados os contam como subtraídos da vida vivida que se esvazia em decorrência das obrigações para com o trabalho.

A lógica da gestão gerencialista (GAULEJAC, 2007) toma o alto executivo que passa a projetar a vida dos filhos sobre os pilares da própria vida profissional. A ausência torna-se o preço a ser pago para proporcionar melhores oportunidades aos filhos. “A minha profissão proporciona grana, a minha qualidade de vida

aumentou. Tenho condições de dar uma vida muito boa para os meus filhos e minha esposa. Tenho uma vida muito boa, tenho bens” (E5).

A educação e o lazer dos filhos são vistos na perspectiva da rentabilização, para que no futuro transformem-se em ativos (HARDT, NEGRI; 2005). O alto executivo torna-se um pai executivo, a administrar, gerenciar, planejar a vida familiar sob a lógica do mercado. A vida torna-se uma “fábrica difusa”, onde o tempo de lazer deve ser produtivo e onde o trabalho invade e requer completamente a vida (PELBART, 2000).

Ao reproduzir seu modo de trabalhar e viver, o alto executivo tende a suavizar e a ocultar a sua dor com o manto de certa tranquilidade, advindo do fato de se encontrar empregado na sociedade líquida-moderna em que abundam incerteza e descarte (BAUMAN, 2007). “O que me incomoda na vida de executivo são as incomodações. Tu reclamas dos problemas do dia a dia. Mas acho que, na verdade, não podemos reclamar das coisas, temos que ver o lado bom, de tu ter um bom emprego, ter um lugar para trabalhar” (E23).

Viver com medo de ser passado para trás, de sofrer com a falta de ética de outros, de seus concorrentes utilizarem suas incapacidades contra si, de se ver subjugado pela ótica oportunista do

networking, de que suas amizades se construam sob a lógica da rentabilização das relações, corrobora alguns apontamentos de Bauman (2007) e Sennett (2009).

“Eu vejo que tu tens poucos amigos de verdade. Muitos são teus amigos não pelo que tu és, mas pelo que tu és no momento, pela tua posição. Ao longo dos anos, eu não encho duas mãos para contar as pessoas que eu mantive relações, pois estavam próximas enquanto eu estava em uma posição que lhe favorecia naquele momento, não pelo que era e sou.” (E22).

Além disso, na perspectiva do alto executivo, sua saúde física também se vê afetada. “Depois que eu assumi o cargo de executivo, eu engordei 25 kg, eu perdi muito cabelo, adquiri asma, um pouco de insônia, gastrite, esofagite, de saúde foi basicamente isso” (E12). Mesmo assim, sua maior preocupação parece concentrar-se na ideia de que qualquer erro colocará em risco sua carreira e reputação. Ao avaliar que sua experiência já não é mais valorizada como outrora, sente a vida à mercê da lógica dos mercados financeiros. Frente a esse aspecto, a confiança em si enfraquece, e o sentimento de estar à deriva (SENNETT, 2009) timidamente se faz notar. Nesses momentos, os dispositivos que sustentam a vida de alto

executivo, se mostram excepcionalmente relevantes ao projeto organizacional.

4.2 Dispositivos que Sustentam a Vida de Alto Executivo

A fim de seduzir, capturar, modelar, assegurar as ações, os discursos, as opiniões do alto executivo, entram em cena os dispositivos.

4.2.1 Dispositivo de Engajamento

Conforme relataram E1, E8, E9, E15 e E20, tornar-se alto executivo é consequência de um dom. O esforço e a doação ao trabalho são fortemente relatados, contudo, voltam sempre a ideia de que alguns nascem com a liderança e os atributos necessários para vir a ser um alto executivo, outros não.

Aqueles que se encontram no pódio da organização são vistos como os ungidos que, definitivamente, nasceram para ocupar tal posto. O apelo ao dom é evidente. Sem ter como apelar ao dom, entretanto, o indivíduo teria que se doar em dobro, trabalhar em dobro.

Ter um cargo não é difícil. Se tu tens formação, se tu te dedicas, tu podes conseguir. Mas ser um bom líder, um bom executivo, isso é algo mais genético, vem na pessoa. Desde pequeno eu fui um líder, participei do Grêmio, acho que tu nascas preparado para isso. Mas de nada adianta

tu ter o perfil, mas não ter conhecimento (E9).

O dispositivo de engajamento atua de modo a induzir e modelar o indivíduo a agir conforme as demandas do trabalho imaterial (GORZ, 2005; LAZZARATO, NEGRI, 2001). O alto executivo, como quem cobiça essa posição, tem a subjetividade capturada e, então, ordenada, através do dispositivo (AGAMBEN, 2009).

O dispositivo de engajamento tem no dom um salvo-conduto, um facilitador às atuais imposições do trabalho, vindo a corroborar a ideia de subjetivação (AGAMBEN, 2009). O alto executivo oferece, sem muitos entraves, sua vida à organização. “Primeiro lugar, eu gosto do que faço. Foi um projeto de vida e, também, a vida me levou para isso. Isso está no meu sangue. É muito importante gostar, daí tu consegue entrar de alma nos negócios, fazendo sempre o teu melhor” (E20).

O dispositivo de engajamento, desse modo, por meio da instrumentalização do sujeito ao trabalho encontra um campo fértil para a sua proliferação (PELBART, 2003). Não é mais necessário um controle hierárquico, um controle do corpo, visto que o próprio sujeito torna-se seu controlador, logo as imposições vêm do próprio sujeito. Torna-

se, como dito por Mansano (2009), um “participante ativo e responsável” na manutenção desse modo de viver e trabalhar. Os dispositivos alastram-se de maneira a capturar a subjetividade, não sendo mais necessária a presença de um controle visível e formal, como dito também por Mansano e Carvalho (2015). O dom compreendido como dispositivo de engajamento, exerce também o controle.

4.2.2 *Dispositivo de Sedução*

A bajulação da mídia, dos subordinados, dos invejosos, no sentido de enaltecer a posição de alto executivo como desejo de muitos e conquista de poucos, se vê difundida. “O executivo é como se fosse uma bússola, um guia. É percebido como um orientador para outras pessoas” (E4). “O legal é tu ajudar tanto a empresa quanto a sociedade. Tu tens uma função social também” (E10).

O executivo se vê como planejador de boas ideias e de soluções empresariais, arquiteto de uma sociedade bem desenvolvida. É neste ponto que o dispositivo se mostra eficaz, consegue manipular as atitudes, o agir para ir ao encontro das solicitações impostas (AGAMBEN, 2009). Ele acaba por se mostrar como um “zumbi” em busca dos ditames impostos, sustentado pela ideia de felicidade vendida (PELBART, 2000, 2003).

O alto executivo se convence de que as pessoas gostam de observá-lo, de conversar, ter contato e aprender com ele. De que a sociedade o vê como quem ajuda outras pessoas a se formarem bons profissionais, como um espelho para os demais, alguém disposto a auxiliar tanto os trabalhadores quanto a empresa a se desenvolverem.

A ideia de felicidade propiciada pelo dispositivo de sedução sustenta o modo de viver e trabalhar. O alto executivo é angariado pela imagem vinculada à sua posição, seja de destaque, de um sujeito diferenciado, de alguém que contribui e faz diferença na sociedade. O dispositivo vale-se dos sentimentos do sujeito para colocar em prática as exigências estabelecidas (AGAMBEN, 2009). Outro ponto destacado pelos entrevistados foi a possibilidade de ver suas ordens e seus planejamentos cumpridos. Eles se disseram realizados ao perceberem que suas ideias foram acatadas, que têm um alto poder de decisão. Ser visto como tomador de decisões aos olhos dos outros, seduz o alto executivo.

O dispositivo de sedução tem na bajulação a contribuição para que o alto executivo, tomado pela ideia de sucesso e *status*, não perceba, de todo, as imposições que essa imagem lhe faz sofrer. A luz do dispositivo cega (AGAMBEN, 2009).

4.2.3 Dispositivo de Captura

“Há uma glamourização da carreira” (E7). A posição de alto executivo é anunciada pelas mídias como um lugar de destaque que proporciona aos seus ocupantes uma vida de sucesso, de glamour, de felicidade. Vende-se a ideia de um sujeito bem-sucedido, que alcançou um lugar reservado para poucos, corroborando com a visão de Echevest (1999) sobre a vida de executivo, e com a visão de Pelbart (2003, p.20) que vê no dispositivo “a promessa de segurança, de uma felicidade, o desejo de um modo de vida”. “A sociedade te vê como uma pessoa que tem poder, uma pessoa diferenciada, que tem dinheiro” (E1).

Aquisição de casas e carros, viagens para lugares em que poucos conseguem visitar, são vistos como diferenciais pelo alto executivo. “Com esse meu trabalho, eu consegui conquistar muitas coisas, como carro, viagens, casas, que se eu não estivesse aqui, eu não teria conseguido” (E14). A isso somam-se eventos, palestras, cursos e ambientes de acesso restrito a executivos e a seu círculo de relacionamentos.

As pessoas te olham, te respeitam, te chamam de doutor. Quando você entra em um restaurante as pessoas te tratam melhor. A posição te permite ter coisas diferenciadas, como cartão VIP no aeroporto, tratamentos facilitados. Você

vai conhecer bons restaurantes, estar com pessoas inteligentes, com níveis de conhecimento e cultura elevados. Isso te faz crescer muito (E12).

O glamour impede ver o quanto a vida se submete ao projeto organizacional, seja nos dias que se sucedem ou nos episódios de suposto afastamento do trabalho como são os períodos de férias. “Para mim ainda é tranquilo conciliar. Eu gosto de trabalhar direto, tocar direto, não paro muito para almoçar. Em casa é o tempo que uso mais para lazer, ou tempo para ler e pensar nos projetos” (E4). “Quando saio de férias quero desfocar total, esquecer de tudo, mas não consigo. Até para ter um ócio criativo, mas eu não consigo” (E4). “Minhas férias sempre são para o exterior. Já vou viajar para esses lugares para aprender, ver como as coisas estão lá” (E15).

Em contraponto, sua agenda profissional é aberta para que organize seu dia como lhe convir. O não cumprimento da agenda é responsabilidade sua. Se vê o ócio como prejuízo ao seu capital competência (GAULEJAC, 2007), passa a rentabilizá-lo como fator necessário à criatividade e desenvoltura no desenvolvimento do trabalho, otimizando o tempo livre e o lazer. Passa a apresentar como desejo, algo que é captura.

Considerações Finais

A vida de alto executivo condiz com a vida na sociedade líquido-moderna (BAUMAN, 2001, 2007), e com o exercício e as demandas relativas ao trabalho imaterial (GORZ, 2005). Apresenta-se como vida vivida – em que as cobranças, a gestão de si e o sofrimento, compartilhado ou não, se fazem notar –, e vida encenada – em que o *status*, poder e dinheiro dão o tom.

O senso comum tende a apontar o alto executivo como isento de sofrimento no trabalho, embora este seja, farta e comumente associado aos trabalhadores em geral. Entretanto, o presente estudo apontou que, ao contrário, o alto executivo se encontra em uma posição na qual lhe é cobrado que se mantenha incansável, voltado à resolução de problemas, disposto a permanentemente encenar o papel de “super-herói” a fim de garantir a manutenção no pódio organizacional (GORZ, 2005; LIMA *e cols*, 2012), o que implica sofrimento.

Os dispositivos que modelam seus modos de viver condizentes com as imposições do trabalho, entrelaçam-se e potencializam-se entre si. No presente estudo, se apresentaram três dispositivos a sustentarem a vida vivida e encenada de alto executivo, quais sejam: de engajamento, de sedução e de captura. Eles

se relacionam, respectivamente, ao dom, à bajulação e à glamourização.

Para futuros estudos, indica-se centrar esforços no sentido de trazer à luz a vida de mulheres executivas e os dispositivos que a sustentam, bem como um estudo comparativo entre executivos homens e mulheres, no sentido de ver se há diferenças entre estes, no que tange os modos de viver e trabalhar. Além disso, pode ser feita uma análise para identificar e compreender os motivos pelos quais os cargos de alto executivo ainda são ocupados, majoritariamente, por homens, conforme Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2007).

Referências

- AGAMBEN, G. (2009). *O que é o contemporâneo? E outros ensaios*. Chapecó, Argos, 92 p.
- BAUMAN, Z. (2001). *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 258 p.
- BAUMAN, Z. (2007). *Vida Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 212 p.
- BAUMAN, Z. (2008). *Medo líquido*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 240 p.
- BOLTANSKI, L., CHIAPELLO, E. (2009). *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Editora WMF – Martins Fontes, 704 p.
- ECHEVEST, S. (1999). O perfil do executivo no mercado globalizado. *Revista de Administração Contemporânea*. Curitiba, v. 3, n. 2, p. 167-186.
- FREITAS, M. E. (1998). *Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma*. Rio de Janeiro: FGV, 180p.
- GAULEJAC, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação*. Aparecida, SP: Idéias e Letras, 344 p.
- GORZ, A. (2005). *O imaterial: conhecimento, valor e capital*. São Paulo: Annablume, 107 p.
- GRISCI, C. L. I., DEUS, E. S., RECH, S., RODRIGUES, M. F. GOIS, P. H. (2015). Beleza Física e Trabalho Imaterial: do Politicamente Correto à Rentabilização. *Psicologia: Ciência e Profissão* (Online), v. 35, p. 406-422,
- GUATTARI, F.; ROLNIK, S. (2005). *Micropolítica: cartografias do desejo*. 7 ed. revis. Petrópolis: Vozes, 326 p.
- HARDT, M. NEGRI, A. (2005). *Multidão*. Rio de Janeiro, Record, 400 p.
- LAZZARATO, M; NEGRI, A. (2001). *Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade*. Rio de Janeiro: DP&A Editora, 128 p.
- LIMA, G. S., CARVALHO NETO, A.; TANURE, B. (2012). Executivos Jovens e Seniores no Topo da Carreira: Conflitos e Complementaridades. *REAd*. Porto Alegre, Ed. 71, n° 1, p. 63-96.
- MANSANO, S. R. V, CARVALHO, P. R. (2015). Políticas de subjetivação no trabalho: da sociedade disciplinar ao

- controle. *Psicologia em Estudo*, v. 20, n. 4 p. 651-661.
- MANSANO, S. R. V. (2009). *Sorria, você está sendo controlado: resistência e poder na sociedade de controle*. São Paulo: Sumus.
- MINAYO, M. C. S., DESLANDES, S. F., NETO, O. C., GOMES, R. (2001). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Rio de Janeiro: Vozes, 80 p.
- OLTRAMARI, A. P., GRISCI, C. L. I., WEBER, L. (2011). Carreira e relações familiares: dilemas de executivos bancários. *Mal-estar e subjetividade*, 21(1), p 101-133.
- PELBART, P. P. (2000). *A vertigem por um fio: políticas da subjetividade contemporânea*. São Paulo: Iluminuras, 222 p.
- PELBART, P.P. (2003). *Vida Capital: ensaios de biopolítica*. São Paulo: Iluminuras, 252 p.
- SAMPSON, A. (1996). *O Homem da companhia: uma história de executivos*. São Paulo: Companhia das letras, 408 p.
- SCANFONE, L., CARVALHO NETO, A., TANURE, B. (2008). Tempos de Trabalho e de não trabalho: o difícil equilíbrio do alto executivo entre e carreira, as relações afetivas e o lazer. *Faces R. Adm.* · Belo Horizonte , v. 7 , n. 1 , p. 45-61.
- SENNETT, R. (2009). *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 208 p.
- SOBRINHO, J. , QUEIROZ, E. (2015). O sentido do trabalho para os neosujeitos numa posição gerencial. *Rev. Polis e Psique*; 5(3): 135 – 155.
- TANURE, B., CARVALHO NETO, A., ANDRADE, J. (2007). *Executivos: sucessos e (in) felicidades*. Rio de Janeiro: Elsevier, 200 p.
- TONON, L., GRISCI, C. L. (2015). Gestão gerencialista e estilos de vida de executivos. *Revista de Administração Mackenzie*. 16(1) • São Paulo, SP, p. 15-39.
- WILLMOTT, H. (1984). Images and ideals of managerial work: a critical examination of conceptual and empirical accounts. *Journal of Management Studies*, 21, 3, p. 348-368.
- WOOD JR, T. DE PAULA, A.P.P. (S/D). *Pop-management: pesquisa sobre as revistas populares de gestão no Brasil. Núcleo de Pesquisas e Publicações FGV/EAESP*, p 1-14.
-

Junia Vogel Olbermann é graduada em Administração de Empresas- Linha de Formação em Comércio Exterior pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (2014). Mestre em Administração de Empresas- Gestão de Pessoas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2017).

E-mail: junia.vogel@gmail.com

Carmem Ligia Iochins Grisci é graduada em Psicologia pela UNISINOS (1986), mestre em Psicologia Social e da Personalidade pela PUCRS (1994), doutora em Psicologia pela PUCRS (2000) e Pós-

Doutora na Universidade Técnica De Lisboa (2005). Professora Titular, pesquisadora e orientadora do Departamento de Ciências Administrativas e do Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da UFRGS desde 1996.

E-mail: carmem.grisci@ufrgs.br

Enviado em: 21/12/17 – **Aceito em:** 29/06/18

Tabela 1

Caracterização dos Altos Executivos Participantes da Pesquisa

Participantes	Idade	Início na posição de executivo	Cargo	Setor
E 1	55 anos	35 anos	Diretor Industrial	Laticínios
E 2	55 anos	34 anos	Diretor de Produção	Bebidas
E 3	49 anos	31 anos	Reitor de Universidade	Educacional
E 4	33 anos	28 anos	Diretor Executivo	Financeiro
E 5	44 anos	38 anos	Diretor Executivo	Financeiro
E 6	46 anos	30 anos	Diretor de Marca	Calçadista e vestuário
E 7	45 anos	41 anos	Diretor Operacional	Bebidas
E 8	28 anos	25 anos	Diretor Financeiro	Eletros portáteis
E 9	40 anos	35 anos	Diretor de Compras e Logística	Vestuário
E 10	55 anos	39 anos	Diretor Financeiro	Calçadista
E 11	38 anos	28 anos	Diretor Presidente	Químico
E 12	45 anos	30 anos	Diretor de Marketing	Tecnologia da informação
E 13	44 anos	35 anos	Diretor de Marketing	Tecnologia da informação
E 14	43 anos	30 anos	Presidente	Financeiro

E 15	46 anos	30 anos	Diretor Financeiro	Calçadista e vestuário
E 16	55 anos	35 anos	Diretor Comercial	Gás Natural
E 17	46 anos	36 anos	Diretor Financeiro	Químico
E 18	41 anos	37 anos	Diretor Executivo	Financeiro
E 19	62 anos	42 anos	Diretor de Projetos	Tecnologia
E 20	44 anos	30 anos	Diretor Financeiro	Calçadista
E 21	46 anos	42 anos	Diretor de Graduação	Educacional
E 22	46 anos	33 anos	Diretor Financeiro	Laticínios
E 23	49 anos	36 anos	Diretor de RH	Alimentício
E 24	59 anos	46 anos	Diretor Comercial	Petrolífero
E 25	43 anos	34 anos	Diretor de Negócios	Varejo
E 26	45 anos	39 anos	Diretor Executivo	Financeiro

Fonte: Elaborada pelas autoras.