



Análise do filme “Monstros S.A.”: As Relações Humanas no Trabalho

*Luciana Belo de Lima*¹

*Luciane Albuquerque Sá de Souza*²

Resumo

O presente artigo traz uma análise do filme Monstros S.A, sob a perspectiva das relações humanas no trabalho, tratando de temas referentes às mudanças organizacionais, estrutura administrativa, estratégia empresarial e liderança. O objetivo é mostrar como uma boa administração nas organizações e o poder de inovação das pessoas podem elevar o desenvolvimento individual e o desempenho organizacional através da administração superior.

Palavras-chave: *mudanças organizacionais, estratégia empresarial, liderança.*

1 INTRODUÇÃO

Os filmes estão sendo utilizados como importante recurso metodológico para a compreensão e apreensão de alguns conceitos e teorias da Administração, bem como as relações humanas no trabalho. Por meio do uso de metáforas e imagens, a realidade vivida no cotidiano organizacional tem sido demonstrada através de ficções e desenhos, reforçando a percepção acerca desse universo.

A unidade de análise deste artigo será o filme “Monstros S.A”, produzido pela Pixar filmes, e as diversas variáveis nele existentes que funcionam como mecanismos de identificação do sujeito com a organização. Considera-se esse um filme rico que favorece diferentes “leituras” a respeito de temas relacionados ao comportamento organizacional, tendo em vista uma série de situações vividas pelos personagens dentro de uma fábrica, sob dado contexto político, econômico e social.

¹ Graduanda do Curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB.

² Professora Mestra da Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios do IFPB. Orientadora do artigo.

O recorte deste artigo será para aspectos da organização que facilitam a identificação do funcionário com ela. Entre eles, evidenciamos temas como a gestão de pessoas, a cultura organizacional, mudança organizacional e a liderança

2 O FILME

2.1 Ficha técnica e roteiro

Monstros S/A – *Monsters, Inc.*, título original – é um filme de animação americano lançado em 2001 pela distribuidora *Walt Disney Pictures*, através da *Pixar Animation Studios*. Dirigido por Pete Docter e David Silverman, produzido por Darla K. Anderson e roteiro de Andrew Stanton.

O filme é do gênero animação e aventura, com 92 minutos de duração e seu elenco principal é constituído por:

- ✓ Mike Wazowski
- ✓ James P. Sullivan "Sulley"
- ✓ Mary Gibbs "Boo"
- ✓ Randall Boggs
- ✓ Celia Welia
- ✓ Henry. J. P. Watternoose
- ✓ Roz

O filme conta a história de uma cidade chamada Monstropólis, onde a principal fonte de energia é gerada na fábrica Monstros S.A. O cenário principal e a maior parte das cenas se desenrolam nessa fábrica. Assim como toda organização possui sua engrenagem para o funcionamento, Monstros S.A também possui a sua. Seu funcionamento é semelhante ao de uma organização com alta produção, seguindo a lógica da linha de montagem.

O objetivo da empresa é captar energia por meio do trabalho dos seus funcionários, que são especializados em assustar crianças. As crianças, ao se assustarem com os monstros, gritam e esse grito é transformado em energia.

Para atender à demanda do processo produtivo, a fábrica conta com o trabalho de centenas de monstros, mas o grupo de elite é composto por dois deles: James Sullyvan e Mike Wazowski. Os dois formam uma equipe: Sulley – como gosta de ser chamado – é

responsável por assustar as crianças e Mike, seu auxiliar, é o responsável pelo manuseio do equipamento que controla as portas que dão acesso ao quarto das crianças e pela armazenagem da energia gerada pelos gritos dos infantes. A dupla é recordista da empresa em quantidade de energia armazenada e tem seu potencial valorizado pela companhia, por meio de ampla divulgação de seus feitos nos âmbitos interno e externo. Todos os funcionários os admiram e os têm como exemplo de sucesso.

No mundo dos monstros, existe a crença de que as crianças são potenciais transmissoras de doenças. Em virtude disso, há uma preocupação, por parte dos monstros assustadores, em evitar ao máximo o contato com os infantes e os objetos que fazem parte do universo deles. Quando um desses objetos é trazido acidentalmente para o mundo dos monstros, são adotadas medidas profiláticas urgentes e extremas. O órgão responsável por isso é a CDA - Child Detection Agency.

Para adentrar ao mundo das crianças, acontece um ritual de preparação por parte dos monstros, com o objetivo de que o susto seja eficaz atingindo as metas desejadas de energia. Todo esse trabalho é supervisionado de perto pelo chefe da fábrica, Sr. Waternoose que elogia o desempenho de Sulley. Vale ressaltar, que a Monstros S.A enfrentava uma crise na captação de energia, pois as crianças já não se assustavam como antigamente. Em contrapartida, Sulley acredita que seu chefe é capaz de tirá-los da crise e o apóia em suas idéias e atitudes, sendo multiplicador da postura do chefe no contexto organizacional. Um exemplo é a parte do filme na qual Sulley recebe um convite para treinar os estagiários e diz que no treinamento irá usar o famoso e assustador salto Waternoose.

Na narrativa, Randall é o monstro inimigo de Sulley, pois deseja ocupar o seu lugar de monstro líder em captação de energia e anuncia tempos de mudança na empresa para Sulley e Mike.

Sua estratégia baseia-se em trapaças, o que é evidenciado a partir do momento em que não guarda uma porta, pois planeja seqüestrar a menina que se assustava. Só que Sulley entra na fábrica e vê a porta esquecida, abrindo-a e perguntando se tinha alguém lá. Randall aparece nervoso e recolhe a porta. Quando Sulley se encontra novamente sozinho, eis que surge uma menina. Sulley fica desesperado, tenta jogar fora os brinquedinhos e se desfazer de tudo o que pudesse chamar a atenção da CDA. Só que a garotinha agarra-se a ele, querendo brincar com o “gatinho” – nome dado pela garota ao monstro.

Concomitantemente, Mike jantava com sua namorada Célia num restaurante muito famoso e disputado. Nesse momento, Sulley aparece no restaurante com a menininha escondida dentro de uma sacola. A garota foge, causando um pânico total no ambiente. Imediatamente, a CDA é acionada e a área é toda bloqueada para ser descontaminada. Só que Mike, Sulley e a menina haviam fugido.

Eles levaram a garota para casa. Ela não pára de chorar, porque está interessada em brincar. Contudo, os monstros a evitam, por acreditarem que o contato com as crianças é contagioso e deveria ser evitado. Muito emotivo e alienado com o trabalho Sulley se culpava dizendo que ia destruir a Monstros S.A.

Na narrativa do filme, a aproximação de Sulley com a criança acaba por se impor. Quando a menininha vai dormir, ela fica com medo que Randall, seu monstro assustador, apareça e Sulley tenta acalmá-la, iniciando uma relação de afeto e mudança de percepção quanto às crianças. Ele sai do quarto dizendo a Mike que ela não é assustadora e quer devolvê-la para sua porta em vez de destruí-la. Mike teme ir para o exílio, local destinado aos monstros que não obedecem às regras da Monstros S.A.

Na seqüência, Sulley disfarça a menininha de monstrinha e parte para a fábrica. Lá, ela pede para ir ao banheiro e começa a brincar de esconde-esconde com Sulley, que gosta e a elogia. Nesse momento, expressando o seu afeto, Sulley passa a chamar a menina de “Boo” e Mike comenta que ele está se afeiçoando ao “treco”. Enquanto acontece esse diálogo, Boo foge e deixa Sulley desnorreado.

Num outro momento, Mike encontra Randall e combina de devolver a garota na hora do almoço, quando não há ninguém na linha de produção. Já Sulley está desesperado, pois acha que a Boo foi triturada, mas ela reaparece. Quando Mike reencontra Sulley e Boo, parte com eles para executar o plano de Randall. Contudo, Sulley desconfia que Randall tem mesmo o propósito de devolver a garota para a sua porta e Mike debocha da atitude do amigo.

Para tranquilizar Sulley, Mike entra no quarto de Boo, fazendo-se passar por ela. Nesse momento, Randall o seqüestra pensando tratar-se de Boo. Fica evidenciada a farsa. Sulley foge com a garotinha e tenta achar Mike. Descobrem o esconderijo, no qual havia uma máquina que sugava os gritos, chamada abductor. Está máquina era como uma espécie de “aspirador” que sugava todo o fôlego das crianças seqüestradas por Randall. Então Mike é preso ao abductor e Randall tenta fazê-lo falar à força onde estava a menininha, mas Sulley chega a tempo e desliga a máquina.

Mike, Sulley e Boo fogem, mas acabam caindo no estúdio de treinamento, onde o Sr. Waterhouse força Sulley a dar aos estagiários o exemplo de monstro assustador. Ao ver Sulley em ação, Boo amedronta-se e acaba sendo vista por Waterhouse. Mike explica ao chefe que a menina não é tóxica e o que Randall faz, dizendo ainda que pretende matá-los. O chefe finge entender, dizendo que cuidará da garotinha e chama uma porta. Só que essa não é a porta do quarto de Boo e sim a do exílio, onde Mike e Sulley são jogados.

No exílio, Mike revolta-se com o amigo. Brigam e encontram outro monstro banido, que conta para Sulley que existe um vilarejo onde há crianças. Sulley, desesperado, vai em busca do lugar e acha uma porta que o leva de volta a Monstros S.A. No retorno à fábrica, ele encontra Randall junto com o Sr. Waterhouse tentando sugar Boo na máquina abduzora e impede a ação, começando a brigar com os inimigos. Waterhouse diz para Randall não deixar testemunhas e, nesse momento, demonstra estar apoiando as trapaças de Randall.

Mais uma vez, Mike e Sulley fogem, tentando devolver Boo à sua porta. Mas o chefe aparece e diz que “sequestrará mil crianças antes de deixar a empresa acabar”. Nesse momento, ele é preso pela CDA e culpa Sulley pelo possível fechamento da Monstros S.A. Logo em seguida, Boo é devolvida, em uma cena de muita emoção. Sua porta é destruída e Roz (chefe da CDA) diz que não quer nenhum comentário e relatório sobre o caso. Mike comemora, pois a menina tinha sido devolvida sã e salva. Mas, ao mesmo tempo, diz que a fábrica será fechada e que vários monstros ficarão desempregados. Mike e Sulley comentam que, apesar das dificuldades vivenciadas, o episódio valeu a pena, pois os acontecimentos foram motivadores de boas risadas. Do diálogo nasce uma idéia que levará à mudança de foco do negócio. Ao invés de captar gritos das crianças, os monstros passarão a captar risos. Essa será a nova fonte de energia de Monstrópolis.

A fábrica é reestruturada e Mike agora passa a ser o “guru das risadinhas”, reforçando o seu papel de liderança e dando uma nova configuração à realização do trabalho. Entretanto, apesar de o trabalho seguir de “vento em popa” na Monstros S.A., Sulley não consegue esquecer Boo. Mike surpreende o amigo, ao final do filme, com a reconstrução da porta da menina.

3 TEMAS RELEVANTES ABORDADOS NO FILME

3.1 Gestão de Pessoas

Atualmente, a gestão de pessoas encontra-se nivelada ao aparato das relações entre mudanças estratégicas e respeito às capacidades e limitações do homem. Questões como criatividade, participação, habilidade, responsabilidade e, principalmente, conhecimento estão sendo ressaltados por estudiosos da área. Já não se admite que os dirigentes se atrelem apenas aos retornos financeiros. Administrar pessoas nos dias de hoje exige, cada vez mais, a busca de bases científicas que comprovem a sua ligação com “mudanças estratégicas” e o seu vínculo com “conhecimento organizacional”.

O sucesso de uma organização está cada vez mais relacionado à aquisição do conhecimento e à valorização dos ativos intangíveis, sendo consenso entre gestores e colaboradores. Dessa forma, Motta (1998), Kanaane (1999) e Quinn (1992) consideram que no caminho para o futuro, o desafio estará na consciência de que a tecnologia – robotização, automatização e informatização – é importante, mas insuficiente ao êxito, caso não seja acompanhada de novos modelos organizacionais e da satisfação integral das pessoas.

O filme *Monstros S.A* mostra claramente no seu começo, a gestão de recursos humanos através do treinamento e desenvolvimento dos funcionários na fábrica de gritos. O treinamento é um dos recursos do Desenvolvimento de Pessoal que visa o aperfeiçoamento de desempenhos, aumento da produtividade e das relações interpessoais. Para isso, prepara o potencial humano frente às inovações tecnológicas e as constantes mudanças do mercado de trabalho, sendo o treinamento indispensável para a busca da qualidade total. O chefe dos monstros, Sr. Waternoose, se preocupa com o desenvolvimento de seus colaboradores, fazendo com que eles melhorem cada vez mais nas suas funções e consigam alcançar as suas metas, que são os gritos das crianças transformadas em energia e assim tendo em sua empresa funcionários totalmente dedicados, como o Mike e o Sullivan.

3.2 Mudança organizacional

Para Bruno-Faria (2000), mudança organizacional é qualquer alteração, planejada ou não, ocorrida na organização, decorrente de fatores internos e/ou externos à organização que traz algum impacto nos resultados e/ou nas relações entre as pessoas no trabalho. Já para Wood Jr (2000), a mudança é qualquer transformação de natureza estrutural,

estratégica, cultural, tecnológica, humana ou de outro componente, capaz de gerar impacto em partes ou no conjunto da organização.

Para as empresas se manterem no mercado, elas devem estar sempre em busca de mudanças. Como aconteceu na Monstros S.A, onde a mudança foi trocar a forma de colher seu produto final, ou seja, a energia, que antes era feita através dos gritos das crianças. Essa mudança só ocorreu com a troca do gestor, pois, ao final do filme, o Sr. Waternoose foi preso, dando a vaga para o Mike e seu parceiro, transformando totalmente a visão de futuro da organização.

Mike e Sullivan descobrem que é possível obter energia através dos sorrisos. Isso seria moleza, porque dada a obsolescência dos monstros eles provocavam mais risos do que apavoravam. E essa mudança fez com que a Monstros S.A renovasse sua cultura e seu clima organizacional, melhorando os princípios e valores dos funcionários que ali trabalham.

3.2.1 Resistência à Mudança

Já é fato que a mudança é consequência natural da evolução, e esta ainda causa temor nas organizações, dado aos impactos causados e à resistência gerada. Entretanto “uma das descobertas mais bem-documentadas nas pesquisas sobre comportamento organizacional e de pessoas é que as organizações e seus membros resistem à mudança” (Robbins, 2002:531). Para confirmar esta ideia, Moura (2002:32) enfoca que “o processo de mudança faz aflorar forças de integração e desintegração, que se não neutralizadas, provocam resistências à mudança do status quo”.

A mudança no contexto organizacional engloba alterações fundamentais no comportamento humano, dos padrões de trabalho e nos valores em resposta a modificações ou antecipando alterações estratégicas, de recursos ou de tecnologia. Considera que a chave para enfrentar com sucesso o processo de mudança é o gerenciamento das pessoas, mantendo alto nível de motivação e evitando desapontamentos. O grande desafio não é mudança tecnológica, mas mudar pessoas e a cultura organizacional, renovando os valores para ganhar vantagem competitiva. (Herzog apud Rossi, 2000:36).

Essas mudanças, em várias empresas podem sofrer resistências. No caso da Monstros S.A, a resistência à mudança estava no próprio gestor, achando que não era necessário implementá-la com medo de não dar certo. Ao contrário do que o Sr. Waternoose afirmava, não era as mudanças sociais que estavam levando a empresa à

falência, mas era a resistência da empresa em mudar seu modelo de negócios, ou seja, a culpa não era das crianças, que não estavam se assustando mais, mas sim da empresa que insistia em não aceitar a mudança.

3.3 Cultura Organizacional

De acordo com Nassar (2000), cultura organizacional é o conjunto de valores, crenças e tecnologias que mantém unidos os mais diferentes membros, de todos os escalões hierárquicos, perante as dificuldades, operações do cotidiano, metas e objetivos. Pode-se afirmar ainda que é a cultura organizacional que produz junto aos mais diferentes públicos, diante da sociedade e mercados o conjunto de percepções, ícones, índices e símbolos que chamamos de imagem corporativa. Para Vergasta (2001), a cultura organizacional não é algo pronto e acabado, mas está em constante transformação, de acordo com sua história, os seus atores e com a conjuntura.

É importante salientar que as organizações, muitas vezes, estão inseridas em um mesmo contexto sócio-econômico-cultural, no entanto, apresentam características singulares. Isto se deve a inúmeras variáveis, como o modelo de gestão que recebem, o tipo de liderança predominante, o comprometimento de seus colaboradores, a sub-cultura local com suas respectivas crenças e tabus, enfim a uma diversidade de fatores que irão constituir uma cultura organizacional diferente em cada organização.

Durante todo o percurso do filme, foi visto um tipo de cultura um pouco distorcida, onde os próprios funcionários acreditavam existir, porém, não havia uma notória comunicação entre a cúpula e os subordinados, o que leva a organização a se manter estagnada nos dias de hoje.

Em meio a confusão, Mike e Sully percebem que é possível ter um novo modelo de negócio muito mais lucrativo e muito menos penoso. É preciso reformular a empresa e mudar o próprio critério de funcionário ideal e, conseqüentemente sua cultura, a fim de que a empresa se recupere.

3.4 Liderança

Atualmente, existem inúmeras formas de conceituar liderança. Conforme Fachada (1998), a liderança é um fenômeno de influência interpessoal exercida em determinada situação através do processo de comunicação humana, com vista à comunicação de determinados objetivos. Ou ainda “liderança é o uso da influência não coercitiva para

dirigir as atividades dos membros de um grupo e levá-los à realização de seus próprios objetivos” (Maximiano, 2004).

Um elemento importante na liderança é a habilidade de influenciar os outros no trabalho. Se o líder não pode influenciar as ações de seus subordinados, ele será incapaz de cumprir o seu papel e perderá a confiança deles (Kwasnicka, 1995).

O líder apresentado no filme é o Sr. Waternoose. Sua forma de liderar é um tanto quanto obsoleta no que se refere ao seu modo de guiar sua organização. Apesar de no começo do filme ele fazer inúmeros elogios aos dois principais funcionários a respeito das respectivas dedicações, ele utiliza de alguns artifícios maléficos ou contrários ao bom andamento de uma empresa. Além de não querer enxergar a necessidade de mudança na empresa, ele mostrou que para não fechar, teve que manipular os funcionários e, com a sua influência planejar as mudanças de acordo com o que ele achava certo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, conclui-se que as empresas que querem continuar no mercado devem ser estrategicamente inovadoras, ou seja, no momento em que precisarem mudar, tanto a parte física, como seu quadro de pessoal, não terem pensamentos antigos ou obsoletos.

Para que haja uma verdadeira mudança é preciso que o processo aconteça de dentro para fora, ou seja, a mudança requer que se conheça a razão de mudar, exigindo-se conhecer o que se quer mudar. Deve-se, também, abandonar velhos hábitos, valores e conceitos pré-concebidos, pois ao se fazer as mesmas coisas se obtêm sempre os mesmos resultados.

Pode-se observar no filme Monstros S.A que, mesmo com toda a resistência sofrida pelos funcionários à mudança, esta foi a melhor decisão tomada para que a empresa não declinasse, cabendo aos dirigentes ou líderes organizar e gerenciar o processo de mudança para que suas possíveis perdas ou ameaças sejam minimizadas, sendo mostrado aos envolvidos seu lado positivo - novo aprendizado e novas experiências.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRUNO-FARIA, M. F. F. Análise da relação entre os conceitos de criatividade, inovação e mudança organizacional. Editora Mimeo, 2000.
- FACHADA, Odete. Psicologia das relações interpessoais. Lisboa: Edições Rumo: 1998.
- KANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, 1999.
- MAXIMIANO, Antônio César Amaru. Introdução à administração. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MOTA, Paulo R. Transformação organizacional: a teoria e a prática de inovar. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.
- MOURA, Gizela Garcia. Comportamentos de resistências à mudança da média gerência diante da implantação da NBR ISSO 9000. 2002. 160f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de produção). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2002.
- NASSAR, Paulo. História e cultura organizacional. In: Revista Comunicação Empresarial – Nº 36, 2000.
- QUINN, James Brian. Managing strategic change. Sloan Management Review, p.3-20, Summer, 1992.
- ROBBINS, Stephen Paul. Comportamento organizacional. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- ROSSI, Luiz Carlos. Mudança organizacional e competitividade: um estudo de caso em empresa de telecomunicações. Dissertação de mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2000.
- VERGASTA, Patrícia Dantas. Cultura e aprendizagem organizacional. 2001. Disponível em: <<http://www.terraviva.pt/enseada/5831/trabalho/t20001310.html>>. Acesso em: 05/12/10.
- WOOD JR., T (Coord.). Mudança Organizacional. São Paulo: Atlas, 2000.