



**Universidade Federal do Pampa**  
**Campus Santana do Livramento**  
**Graduação em Administração**  
**Trabalho de Curso**

## **RELAÇÕES DE TRABALHO E ORGANIZAÇÃO CONTEMPORÂNEA LABORAL: Uma Cartografia Audiovisual em Anime**

Autoria: Maria Eduarda Pinheiro Vogado Panciera  
Orientador: Prof. Dr. Igor Baptista de Oliveira Medeiros

### **RESUMO**

Esta pesquisa teve como objetivo compreender como um anime que discute sobre relações de trabalho contribui para repensar modos de trabalhar contemporâneos. Foram utilizadas teorizações de diversos modos de organizar o trabalho e de relações laborais para o embasamento teórico. Para tanto, o método utilizado foi a cartografia, de abordagem qualitativa e exploratória. Para a produção e análise de dados, todos os episódios das cinco temporadas do anime *Aggretsuko* foram observados com a elaboração de diários audiovisuais e uma síntese de cada episódio. Os principais resultados apontam que o anime ilustra diferentes modos de organizar o trabalho, permitindo-nos observar como eles afetam a vida dos trabalhadores. Os modos de organização do trabalho encontrados no anime foram desde fordismo, toyotismo, pós-fordismo, ciberfordismo até modos de trabalhar propagados nas últimas décadas como gestão por competências e pejetização a partir dos efeitos da biopolítica e do poder disciplinar nas relações de trabalho. A experiência de cartografar relacionando análises teóricas com animes produziu efeitos positivos academicamente, como o de desenvolver uma reflexividade que reverbera em criticidade com relação às práticas de trabalho que afetam a saúde física e mental de trabalhadores na contemporaneidade. Além disso, esta experiência permite repensar o cotidiano, revisitando teorias e práticas da administração que se tornam moldes de subjetivação contemporânea. Esta prática cartográfica audiovisual também contribui para superar o estereótipo infantil associado a animes e promover análise crítica de forma lúdica e envolvente.

**Palavras-chave:** Relações de trabalho; Organização do trabalho; Modos de trabalhar; Cartografia audiovisual; Subjetividade no trabalho.

### **CONTEMPORARY LABOR WORKING RELATIONS AND ORGANIZATION: An Audiovisual Cartography in Anime**

#### **ABSTRACT**

This research aimed to understand how an anime that discusses work relations contributes to rethinking contemporary ways of working. Theorizations of different ways of organizing work and labor relations were used for the theoretical basis. To this end, the method used was cartography, with a qualitative and exploratory approach. For data production and analysis, all episodes of the five seasons of the anime *Aggretsuko* were observed with the creation of audiovisual diaries and a summary of each episode. The main results indicate that the anime illustrates different ways of organizing work, allowing us to observe how they affect the lives

of workers. The ways of organizing work found in the anime ranged from Fordism, Toyotism, post-Fordism, cyber-Fordism to ways of working propagated in recent decades such as management by skills and pejetization based on the effects of biopolitics and disciplinary power in work relations. The experience of mapping relating theoretical analyzes with anime produced positive effects academically, such as developing a reflexivity that reverberates in criticality in relation to work practices that affect the physical and mental health of workers in contemporary times. Furthermore, this experience allows us to rethink everyday life, revisiting management theories and practices that become models of contemporary subjectivation. This audiovisual cartographic practice also helps to overcome the childish stereotype associated with anime and promote critical analysis in a playful and engaging way.

**Keywords:** Work relations; Work organization; Modes of working; Audiovisual cartography; Subjectivity in work.

## **RELACIONES LABORALES Y ORGANIZACIÓN CONTEMPORÁNEA DEL TRABAJO: Una Cartografía Audiovisual en Anime**

### **RESUMEN**

Esta investigación tuvo como objetivo comprender cómo un anime que discute las relaciones laborales contribuye a repensar las formas de trabajo contemporáneas. Como base teórica se utilizaron teorizaciones sobre diferentes formas de organizar el trabajo y las relaciones laborales. Para ello, el método utilizado fue la cartografía, con un enfoque cualitativo y exploratorio. Para la producción y análisis de datos se observaron todos los episodios de las cinco temporadas del anime *Aggretsuko* con la creación de diarios audiovisuales y un resumen de cada episodio. Los principales resultados indican que el anime ilustra diferentes formas de organizar el trabajo, permitiendo observar cómo afectan la vida de los trabajadores. Las formas de organizar el trabajo encontradas en el anime abarcaron desde el fordismo, el toyotismo, el posfordismo, el ciberfordismo hasta formas de trabajo propagadas en las últimas décadas, como la gestión por habilidades y la pejetización basada en los efectos de la biopolítica y el poder disciplinario en las relaciones laborales. La experiencia de mapear relacionando análisis teóricos con el anime produjo efectos positivos a nivel académico, como desarrollar una reflexividad que repercute en la criticidad en relación a las prácticas laborales que afectan la salud física y mental de los trabajadores en la época contemporánea. Además, esta experiencia nos permite repensar la vida cotidiana, revisando teorías y prácticas de gestión que se convierten en modelos de subjetivación contemporánea. Esta práctica cartográfica audiovisual también ayuda a superar el estereotipo infantil asociado al anime y promover el análisis crítico de una manera lúdica y atractiva.

**Palabras-clave:** Relaciones laborales; Organización del trabajo; Modos de trabajar; Cartografía audiovisual; Subjetividad en el trabajo.

### **1 INTRODUÇÃO**

Imagine-se trabalhando em uma empresa há cinco anos, em um ambiente rodeado por focas e com um chefe abusivo que o faz realizar tarefas que não são de sua responsabilidade: limpar a mesa dele, colocar flores no vaso de sua mesa, colocar água no umidificador, tudo isso antes de começar o expediente. Além disso, se você for uma mulher, ainda deve fazer e servir chá para o seu chefe quando ele pedir. Mesmo com essas questões, é necessário manter a boa aparência e boa convivência, aceitando as injustiças sofridas no ambiente de trabalho. Esse cenário é algo retratado no anime *Aggretsuko*, que mostra uma funcionária do setor de

contabilidade de uma empresa japonesa que enfrenta diferentes desafios em seu local de trabalho e como ela lida com esses problemas.

De acordo com Leite *et al.* (2021), na realização de filmes e séries, uma variedade de estratégias como o ângulo da câmera, som e luz, música, edição, entre outros, são usados para aumentar o impacto que se pretende gerar no público. A utilização de filmes e séries na área acadêmica e científica pode dar aos educadores e pesquisadores experiências e reflexões que de outro modo seriam impraticáveis. Os filmes representam uma importante área de pesquisa. A análise de filmes vem recebendo uma grande atenção nos últimos anos pelo fato de que seu uso pode ser estendido para outras formas de audiovisual, como séries de televisão. Na perspectiva de ensino e aprendizagem, a análise de filmes pode ser usada como alternativa às abordagens tradicionais (Leite; Leite; Nishimura; Silva; Santos, 2021).

Com o intuito de constatar como o filme de animação, Monstros S.A., poderia ser utilizado no ensino e aprendizagem de conceitos organizacionais, Barros, Miranda e Rodriguez (2017) constataram que ao se usar animações para fins didáticos a aprendizagem se torna mais agradável e melhora o entendimento de conceitos organizacionais, tornando o estudo da Administração mais atrativo e de fácil entendimento para estudantes de diferentes idades. Os autores concluem que o filme traz uma linguagem simples que ajuda na compreensão de questões pessoais e acadêmicas. O uso da arte na didática leva a uma experiência suave, pois traz de forma simbólica as vivências reais, auxiliando no entendimento. Como o campo da administração abrange tanto a teoria e a prática, se juntado à arte, pode apresentar diversas possibilidades de ensino (Barros; Miranda; Rodriguez, 2017).

Assim, trazendo os estudos utilizando elementos da arte visual para o campo da Administração, Davel, Fantinel e Oliveira (2019) buscaram reunir o conhecimento sobre a relação entre etnografia e o audiovisual, para mostrar possibilidades metodológicas diferentes para a pesquisa em Administração e Estudos Organizacionais. Já Júnior, Almeida e Guerra (2008) fazem uso do filme “Beleza Americana”, para auxiliar no entendimento de como se configura o conceito de empreendedor humanizado no estudo do empreendedorismo.

Ao pesquisar estudos no repositório institucional da Universidade Federal do Pampa que fazem análise do audiovisual foi encontrado o de Prates (2022) que analisa o filme “Okja” como um exemplo de expressão cultural, que surge da crescente efervescência ambientalista, ecológica e ética associada ao vegetarianismo, que continua a ganhar cada vez mais seguidores em todo o mundo. Também pode-se citar o trabalho de Bettim (2017) que possibilita, por meio das percepções sobre a hipermodernidade e a utilização de telas, a reflexão em relação ao comportamento dos usuários, usando alguns personagens do episódio “Queda livre” da série Black Mirror.

Saindo um pouco do tema de filmes e séries, outros estudos utilizando arte foram desenvolvidos na nossa universidade, como a análise de videoclipes da cantora Amy Winehouse feita por Marques (2013), que analisou a articulação do mito em Barthes com a performance da cantora presente nos videoclipes produzidos. Ainda, Brisolla (2020) realizou um estudo em que explorou a relação do indivíduo com o ato de desenhar, realizando uma reflexão teórica-política-cultural sobre o uso de histórias em quadrinho em ambientes escolares, com o objetivo de desenvolver as pessoas, tanto em capacidades artísticas quanto no conhecimento de suas identidades.

Além de utilizar filmes e séries como objetos de estudo, também há estudos com animações japonesas – os famosos animes – como no trabalho de Catão, Acevedo e Godoy (2017), que realizaram uma análise etnográfica de tribos de animes, também conhecidos como *otakus*, visando identificar seus valores, práticas de consumo, organização e cultura. Seguindo na linha de pesquisa sobre a tribo de *otakus*, Simon, Bahl e Dropa (2016) apresentaram resultados de pesquisas sobre a demanda desta tribo que frequenta eventos direcionados para eles, chegando à conclusão que a demanda desse público deve ser recebida com maior atenção

e aprofundamento de estudos, possuindo a noção de que eles valorizam a participação em eventos, o que movimenta o mercado turístico, com foco no turismo cultural, que neste caso está relacionado a cultura oriental com a qual esse grupo conhece e aprecia. Vale destacar que na pesquisa feita por Catão, Acevedo e Godoy (2017), realizada entre os anos de 2009 e 2015 em quatro eventos anuais feitos na cidade de São Paulo, o público *otaku* variou entre 25.000 e 70.000 pessoas.

Apesar de existirem dissertações relacionadas às animações japonesas em outras áreas do conhecimento, há uma carência de estudos que realmente analisam animes no campo da Administração. Contudo, essa é uma área do conhecimento que possui diferentes linhas de investigação que podem ser estudadas e relacionadas a vários tipos de animações que retratam o dia a dia dos trabalhadores em diferentes empresas. Isso nos leva a questionar: como um anime sobre relações de trabalho contribui para repensar o modo de trabalhar contemporâneo?

Com esta questão de pesquisa, temos o seguinte objetivo geral: compreender como um anime que discute sobre relações de trabalho contribui para repensar modos de trabalhar contemporâneos. Para alcançar este objetivo, traçamos como objetivos específicos: (a) identificar quais são os modos de organizar o trabalho adotados no anime investigado; (b) descrever como as personagens se manifestam frente às relações de trabalho que são postas e seus modos de trabalhar; (c) analisar os efeitos desses modos de trabalhar na subjetividade das personagens.

A presente pesquisa se torna relevante, pois ainda são escassos os estudos em Administração analisando animes como forma de repensar a prática organizativa. Apesar de haver estudos que utilizam o audiovisual como objeto de análise, esses trabalhos são em grande parte sobre filmes (Prates, 2022; Gomes; Machado; Reinaldo; Guimarães; Silva, 2021; Miranda; Amaral; Assis, 2018; Barros; Miranda; Rodriguez, 2017; Araujo; Tomei, 2012).

No Brasil, desses diversos estudos que analisam o audiovisual, destaca-se o de Miranda, Amaral e Assis (2018) que analisam os instrumentos de dominação e controle da sociedade contemporânea notados no filme “Eu, Daniel Blake”, expondo como as formas de dominação na atual sociedade podem ser muitas vezes sutis. Além deles, Pinho e Rocha (2015) realizaram um caso de ensino sobre a empresa produtora do desenho “Galinha Pintadinha”, em que analisaram a história de uma empresa no ramo de audiovisual, sugerindo a reanálise das escolhas feitas pela empresa em relação a adaptação da animação, opções de internacionalização e licenciamento. Por se tratar de uma empresa que trabalha com animação, esse estudo de caso se aproxima um pouco com a finalidade deste trabalho.

Ainda, há os estudos de Simon, Bahl e Dropa (2016) e Catão, Acevedo e Godoy (2017) que analisaram as tribos *otakus* que são fãs de animes com relação aos seus estilos de vida, principalmente, a participação no evento *Anime Friends*, considerado o maior da América Latina, que ocorre anualmente na cidade de São Paulo e recebe cerca de 200 mil pessoas por edição. No entanto, a existência de estudos que analisam animes relacionados ao mundo do trabalho é extremamente limitada.

Com este estudo, espera-se mostrar a capacidade de usar a arte como forma de reflexão do trabalho, principalmente as animações japonesas, que alcançam um enorme público e possuem grande potencial de experimentação para finalidades acadêmicas. Apesar da comunidade de *otakus* brasileira ser grande, os animes podem ser utilizados para além de apenas lazer e são poucos aqueles que aproveitam desta arte como oportunidade para desenvolver uma reflexividade a partir das inquietações que os animes lhes proporcionam e quebrar o estereótipo da imagem infantil associada aos animes e *otakus*.

O presente projeto está dividido em: introdução, problemática, objetivo geral, objetivos específicos, justificativa, referencial teórico em que serão discutidos os tópicos sobre relações do trabalho, modos de organizar o trabalho e a subjetividade do trabalhador e as imagens do

audiovisual como prática discursiva. Após isso vem os procedimentos metodológicos e, por fim, as referências bibliográficas.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Esse referencial teórico vai discorrer sobre os seguintes eixos teóricos: relações de trabalho e suas transformações nas organizações contemporâneas; modos de organizar o trabalho e a subjetividade do trabalhador; e as imagens do audiovisual como prática discursiva.

### **2.1 Relações de trabalho e suas transformações nas organizações contemporâneas**

Para entender as transformações nas relações de trabalho e nos modos de organizar o trabalho, é necessário compreender o que é o neoliberalismo e seus impactos no mundo laboral. Na perspectiva de Foucault (2008), o neoliberalismo não é apenas uma teoria econômica, mas uma forma de governar que proporciona a autorregulação do mercado e a responsabilidade individual, enquanto muda as dinâmicas de poder na sociedade. Esse sistema não pode apenas ser visto em seu lado “negativo”, como a desestruturação de regras, instituições e direitos, pois ele induz as pessoas a vivências diferentes, a certos tipos de relações sociais e a certas subjetividades, ou seja, o neoliberalismo dita a forma como a sociedade é levada a se comportar como um todo e como indivíduos separadamente (Dardot; Laval, 2016).

Com o neoliberalismo, surge a utilização do conceito de “capital humano” que implica a autovalorização constante do indivíduo. Sob esta égide, as pessoas possuem liberdade e responsabilidade sobre si mesmas para satisfazer seus próprios interesses (Safatle; Junior; Dunker, 2021). Em uma sociedade regida pelo neoliberalismo, as pessoas devem pensar em si mesmas como se fossem empresas privadas, buscando melhorar as partes de suas vidas como uma organização buscaria maximizar seus lucros e minimizar seus custos (Foucault, 2008), e com essa exaltação da liberdade do indivíduo, são desenvolvidos modos de controle cada vez mais sofisticados (Safatle; Junior; Dunker, 2021).

Na competição que surge no mercado neoliberal, aparece o “homem-empresa” – discutido por Foucault (2008) com a denominação de “sujeito empresa – que utiliza essa concorrência no mercado para extrair informações, utilizando-as para ultrapassar os outros no descobrimento de novas possibilidades de se obter lucro (Dardot; Laval, 2016). Dardot e Laval (2016, p. 140) ainda dizem que “o mercado é concebido, portanto, como um processo de autoformação do sujeito econômico, um processo subjetivo auto educador e autodisciplinador, pelo qual o indivíduo aprende a se conduzir. O processo de mercado constrói seu próprio sujeito. Ele é autoconstrutivo”.

O sujeito neoliberal é influenciado a ir em busca de seus interesses, sendo assim, as pessoas agem visando atingir seus objetivos pessoais. Quando se leva esse tipo de pensamento para uma empresa, por exemplo, todos os indivíduos além de trabalharem por seus interesses, também trabalham por um objetivo coletivo, que não era planejado ou feito voluntariamente. Sendo assim, as relações que antes eram baseadas na lealdade, passam a ser baseadas no interesse (Safatle; Junior; Dunker, 2021).

O neoliberalismo exigiu a reorganização das pessoas como sociedade, das empresas e instituições, visando intensificar os mecanismos, relações e comportamentos do mercado. Essas mudanças fizeram com que o indivíduo neoliberal se tornasse um ser competitivo (Dardot; Laval, 2016). Como dito anteriormente, as relações sociais passaram a ser baseadas no interesse, ou seja, as formas antigas de reciprocidade simbólica deram espaço para a contratualização. Isso ocorreu graças à mercantilização unida à urbanização, que fez com que o indivíduo abandonasse as tradições, apegos familiares e suas raízes (Dardot; Laval, 2016). Safatle *et al.* (2021) ainda destaca que o indivíduo livre vai em busca da sua felicidade e que

pela influência da ideia mercadológica de demanda, o afeto humano vai diminuindo e as motivações de investimento, compra e venda começam a ganhar espaço.

Com este novo sujeito empresa criado pelo neoliberalismo, as empresas precisaram procurar novos meios para gerir seus colaboradores, fazendo com que ao trabalharem para a empresa eles estivessem trabalhando para si mesmos, tentando diminuir assim o espaço existente entre o indivíduo e a empresa (Dardot; Laval, 2016).

Dardot e Laval (2016) ainda destacam a principal característica do indivíduo que está em processo de assimilação ao paradigma neoliberal, que é a ligação com o dispositivo desempenho/gozo, dispositivo esse que não focava apenas em aumentar a produção, mas além disso ensinava ao homem que ele não era apenas um trabalhador, mas que produzia em todas as áreas da sua vida bem-estar e felicidade. Além disso, todas as decisões e consequências são responsabilidade do indivíduo que as escolheu, o que aumenta assim o peso sobre cada pessoa, podendo causar danos à saúde mental do homem.

No neoliberalismo, o mercado de trabalho trouxe significativas transformações à estrutura da classe trabalhadora, gerando implicações na desigualdade, segurança do trabalho e parte financeira. Além disso, ocorre um foco na flexibilidade e na precariedade do trabalho e como isso pode beneficiar algumas empresas, porém, surgem preocupações quanto ao tratamento e proteção dos trabalhadores (Piccinini; Almeida; Oliveira, 2011). Nos anos 1980 um aumento do que se passou a chamar de “flexibilidade” na época, foi um dos principais pilares da nova estratégia empresarial, que pode ser dividida em duas categorias: a flexibilidade interna, baseada na transformação da organização do trabalho, e a flexibilidade externa, que se trata de uma forma de organização do trabalho em rede (Boltanski; Chiapello, 2009). Para Piccinini, Almeida e Oliveira (2011, p. 278) “O emprego flexível pode ser uma forma de inserção de trabalhadores jovens em processo de qualificação, de trabalhadores que perderam sua qualificação e não encontram outra forma de trabalho, ou de trabalhadores qualificados que querem uma jornada de trabalho flexível e sem vínculo fixo com um empregador”.

A crise do capitalismo entendida como crise do taylorismo-fordismo desencadeou nos anos 1970 e ganhou força nos anos 80, várias estratégias por parte dos empregadores na reformulação da organização do trabalho. Além dessas mudanças internas nos estabelecimentos, houve mudanças no setor produtivo, como as medidas de terceirização, criação de filiais e concentração em setores visando à obtenção de vantagem competitiva (Boltanski; Chiapello, 2009). Com o progresso das relações de subcontratação cada vez mais sólidas e de longo prazo, as empresas buscaram diminuir a quantidade de agentes, tendo como produto uma organização em camadas de terceirização. Empresas de grande porte passaram a contratar empresas terceirizadas de primeiro nível, que contratavam empresas de segundo nível que faziam o mesmo. A cadeia de subcontratação se tornava mais extensa de acordo com a complexidade do produto final, o que colaborou para o surgimento de densas redes entrelaçadas, podendo envolver inúmeras empresas (Boltanski; Chiapello, 2009).

A busca das empresas por maior flexibilidade resultou para boa parte da população um aumento na incerteza quanto ao tipo de emprego (temporário, contrato por tempo indeterminado, tempo parcial ou variável), ou relacionado às suas vagas nas empresas terceirizadas que normalmente são as mais afetadas pelas variações econômicas e, por esse mesmo motivo, recorrem ao trabalho precário. A atual estratégia das empresas de terceirizar suas atividades e possuírem a menor quantidade de ocupações fixas possível, auxiliou ao aumento significativo do avanço do emprego temporário (Boltanski; Chiapello, 2009).

## **2.2 Modos de organizar o trabalho e a subjetividade do trabalhador**

No início do século XX nasce o taylorismo trazendo a organização científica do trabalho, tal proposta recebe um novo impulso com o surgimento do fordismo, que introduz a

linha de montagem, visando diminuir custos e aumentar os lucros. Porém, desenvolveu-se uma pobreza marcante, pois haviam desigualdades salariais. Os salários baixos não correspondiam com a cultura de consumo que foi criada por esse sistema (Pereira; Oliveira, 2011).

Após o modelo taylorista/fordista entrar em crise, tornou-se comum substituí-lo ou alterá-lo por opções flexíveis e sem regulamentação. Essa crise também ajudou nas diversas mudanças na administração da produção (Pereira; Oliveira, 2011). Em meio às transformações do pós-fordismo, surge o toyotismo, que visa a redução do desperdício e melhoria constante da produtividade e qualidade dos produtos, deixando a produção ser puxada pela demanda, assim, respondendo melhor às transformações do mercado. Nesse novo modelo, um fator crucial para seu funcionamento é a flexibilidade da mão de obra, buscando desenvolver as habilidades dos colaboradores em diferentes funções, adequando-os às necessidades da empresa (Pereira; Oliveira, 2011). A reorganização produtiva, começada nos anos 80, é chamada de toyotismo restrito devido à sua implementação rudimentar de CCQs, sistemas *just in time* e *kanban*, dentro de um modelo de produção baseado no fordismo (Faria; Kremer, 2004).

Defende-se que estamos no processo de mudança do modelo taylorista/fordista, marcado pela indústria automobilística, para uma era marcada pelas telecomunicações. As novas tecnologias trazem novas possibilidades, mais eficiência, melhores respostas às procuras por produtividade qualidade e inovação, porém, torna-se necessário pensar em uma nova maneira de organização (Pereira; Oliveira, 2011).

As mudanças atuais no panorama laboral indicam uma tendência em que as empresas se tornam o epicentro, expandindo-se globalmente e exercendo uma considerável influência sobre os Estados. Essas organizações, sem fronteiras delimitadoras, optam por produzir onde os custos são menores e comercializar onde os lucros são mais expressivos. O avanço tecnológico e a proliferação dos meios de comunicação derrubaram as barreiras de tempo e espaço, permitindo uma comunicação em tempo real e a transferência de informações para qualquer ponto do globo dentro da rede de informação construída (Oliveira; Pereira, 2011).

Importante ressaltar que o fordismo e pós-fordismo estão fortemente ligados aos avanços tecnológicos que emergiram na Segunda e Terceira Revolução Industrial, e que desde então o uso de recursos tecnológicos se tornou e vem se tornando cada vez mais presentes na própria força produtiva, eliminando aos poucos a necessidade de atividade humana (Paula; Paes, 2021). Paula e Paes (2021) consideram que há uma continuidade do fordismo, pós-fordismo e Indústria 4.0 e que está emergindo um novo paradigma relacionado a esta última, denominado ciberfordismo, que poderia ser entendido como:

um modelo de produção que preserva as características de flexibilização e busca de qualidade, bem como redução de custos, que exige, no entanto, novas interfaces entre homem-máquina e máquina-máquina, retomando um padrão clássico fordista, uma vez que reduzem a necessidade do trabalho qualificado e mesmo do próprio trabalho humano” (Paula; Paes, 2021, p. 1053).

Com relação a estas implicações dos modos contemporâneos de organizar o trabalho, Faria (2007) irá destacar suas repercussões na subjetividade. Para Faria (2007, p. 48), a “subjetividade refere-se à forma de construção da concepção ou percepção do real, que integra o domínio das atividades psíquicas, emocionais e afetivas do sujeito individual ou coletivo e que formam a base da tradução racional idealizada dos valores, interpretações, atitudes e ações”. E é essa subjetividade que, muitas vezes, é capturada dos indivíduos pelas empresas na contemporaneidade por meio de relações de saber-poder, em que as organizações seduzem com instrumentos de influência e meritocracia, promovendo a aceitação de normas internas por meio do reforço da imagem de uma "organização grandiosa" admirada pela sociedade (Faria, 2007). Dejours (2004) destaca que a organização contemporânea das práticas de trabalho com a gestão

e a administração, no contexto do neoliberalismo, baseia-se em princípios que sugerem sacrificar a subjetividade em prol da rentabilidade e competitividade.

Dejours (2004) fala de dois princípios das novas formas de organização contemporânea do trabalho e suas consequências. O primeiro envolve o uso sistemático da avaliação quantitativa e objetiva do trabalho, repercutindo em avaliações complexas que muitas vezes resultam em absurdos e injustiças, não ficando claro o que está sendo avaliado; embora, certamente, não é o trabalho em si. Em outras palavras, a avaliação tende a funcionar como meio de intimidação e dominação. O segundo princípio promove a individualização e intensifica a competição generalizada entre pessoas, equipes e serviços. Contratos de objetivos, avaliação de desempenho individual, competição entre agentes e precarização do emprego contribuem para comportamentos desleais, minando as solidariedades existentes. Essas práticas gerenciais resultam no isolamento individual, na solidão e na desintegração das relações sociais.

### **2.3 As imagens do audiovisual como prática discursiva**

Em seu estudo sobre as obras de Gilles Deleuze, Farina e Fonseca (2015) observam que, de acordo com a abordagem dos livros *Cinema I* e *II* publicados em 1983, o cinema da imagem-tempo de Deleuze é reconhecido como um ambiente privilegiado para a expressão genuína de uma imagem do pensamento que se afasta das categorias representacionais. Assim, o cinema vai além da mera interação de imagens em movimento, envolve também a dimensão temporal.

Ademais, a montagem é crucial para controlar o tempo na narrativa cinematográfica, desafiando o modelo sensorial-motor. Isso cria oportunidades para novas conexões entre cinema e pensamento que vão além da simples imagem em movimento (Oliveira, 2011). Mesmo que haja uma diferença fundamental entre os conceitos de "movimento" e "tempo" na caracterização da imagem cinematográfica, há uma característica comum em ambas, que é a negação da noção de imagens como "cortes instantâneos" em ambas as situações (Bilate, 2019).

Um exemplo de análise do audiovisual no campo da Administração é o estudo de Araujo e Tomei (2012), que discutem sobre a globalização e suas consequências na competitividade demasiada nas organizações. Essa discussão tem como base o filme "O Corte", que aborda de maneira figurativa, a intensa competição entre empresas e indivíduos – um cenário que vem se mostrando comum ao longo do tempo – aumentando significativamente após a eliminação virtual das fronteiras locais. De acordo com os autores, o filme faz com que o público reflita sobre a falta de alinhamento entre a vida profissional e a vida pessoal do trabalhador. Porém, o filme também enfatiza o quanto essa competição no mercado de trabalho é internalizada, sendo subjetivamente retratado no filme quando o protagonista chega ao ponto de exterminar os outros candidatos concorrentes em uma seleção como se fossem empresas que se busca eliminar visando um aumento na participação de mercado ou a fim de possuir um monopólio.

Partindo para análise de um filme conhecido no ensino da administração, Gomes, Machado, Reinaldo, Guimarães e Silva (2021), utilizam em seu trabalho o filme "A rede social", em que buscam examinar as características de perfil empreendedor universitário existente nos principais personagens do filme (Mark e Eduardo), utilizando como metodologia de estudo observacional, a análise fílmica. Após identificar as características das personagens, foram traçados e comparados os perfis empreendedores dos dois. A conclusão tirada dessa comparação foi de que Mark é um empreendedor universitário nato e Eduardo possui um perfil menos expressivo, pelo fato de não ter entrado de cabeça na criação do Facebook®. Com essa comparação das personagens foi possível deduzir que não há um padrão comportamental de empreendedor universitário, e nem apenas um perfil empreendedor. Por fim, os autores ressaltam que o estudo por meio da narrativa fílmica fez com que o entendimento dos conceitos apresentados fosse facilitado e com os exemplos reais mostrados no filme, foi possível entender as práticas claramente.

### 3 PERCURSO METODOLÓGICO

O tipo de pesquisa usada será a pesquisa exploratória, que de acordo com Gil (2012, p. 27) “têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”. A pesquisa exploratória será utilizada pois o tema escolhido ainda se encontra em desenvolvimento e carece de estudos, o que dificulta a formulação de hipóteses precisas (Gil, 2012). Além disso, essa pesquisa será de abordagem qualitativa, considerada como pesquisa *soft*, a utilização dessa abordagem tem como finalidade interpretar as realidades sociais (Bauer; Gaskell, 2008).

O método escolhido foi a cartografia audiovisual. A cartografia é utilizada em pesquisas de campo voltadas para o estudo da subjetividade e se apresenta como valiosa ferramenta de investigação, exatamente para abarcar a complexidade, zona de indeterminação que a acompanha, colocando problemas e investigando o coletivo de forças em cada situação, além de ser um método que aproxima o pesquisador com seu campo (Romagnoli, 2009).

Segundo Scherer e Grisci (2022), sob a utilização de um olhar epistemo-teórico-metodológico, a análise da cartografia vem gerando um crescente interesse, ainda que limitado, em relação aos estudos que exploram a relação entre trabalho e subjetividade dentro do campo da administração. O método cartográfico não é considerado algo finalizado e fixo, com regras gerais para serem seguidas. Sustenta-se a ideia de que, na cartografia, os dados não são coletados, mas produzidos (Kastrup; Barros, 2015). Para isso, Kastrup (2015) descreve quatro gestos de atenção cartográfica, sendo eles: o rastreio, que envolve uma “exploração de terreno” com objetivos que se ajustam continuamente, devido ao fato de o território ainda ser desconhecido; o toque, que é um relance, que captura a atenção do cartógrafo; o pouso, que ocorre quando se observa o campo em uma espécie de ampliação, reconfigurando o território de pesquisa; e para finalizar, o reconhecimento atento, que acontece enquanto se avança, ao perceber o que está ocorrendo no território. A seguir, temos a trajetória cartográfica percorrida e narrada pela autora desta pesquisa.

**Rastreio** – meu contato com o tema desta pesquisa ocorreu bem antes de ela ser produzida. Ela foi uma descoberta de algo que já conhecia, mas não sabia que poderia explorar academicamente. Em minha primeira reunião de orientação, eu não possuía um tema ou área de estudo específicos que gostaria de explorar no meu Trabalho de Conclusão de Curso, sendo assim, o orientador comentou sobre alguns temas fora do comum que já orientou e isso me deixou instigada a fazer um trabalho que envolvesse um objeto de estudo um pouco diferente, que é o caso dos animes, que assisto há cerca de 9 anos. Inicialmente, meu objetivo era analisar os perfis de liderança presentes em um anime que acompanho, chamado *One Piece*. Contudo, no processo de orientação, optamos por mudar o foco de pesquisa e buscar outros animes que explorassem melhor as temáticas das relações de trabalho e a produção de subjetividade na contemporaneidade.

**Toque** - Em um primeiro momento, fomos em busca de alguns animes que envolvessem uma temática relacionada ao trabalho para que pudesse ser feita uma análise. Sendo assim, chegamos a três possíveis animes, cada um com um direcionamento diferente, sendo eles: *Aggretsuko*, voltado para o trabalho no setor privado, discriminação no trabalho e estresse; *Servant x Service*, voltado para o trabalho no serviço público; e *Fune wo Amu*, voltado para o desenvolvimento profissional em uma empresa de dicionários. Como nunca havíamos assistido algum desses três animes, o segundo nos chamou mais a atenção e, então, comecei a assistir alguns episódios para vermos se seria possível construir uma análise baseada nesse anime, falando sobre as diferenças de trabalho no setor público e privado. Porém, constatamos que *Servant x Service* não possuía conteúdo suficiente para realizarmos a análise desejada, além de estar disponível somente em uma plataforma específica para animes, chamada Crunchyroll®.

Em razão disso, assistimos alguns episódios de *Aggretsuko* e concluímos que seria uma opção mais adequada para explorar as temáticas envolvendo as relações de trabalho na contemporaneidade. Esse anime possui cerca de cinquenta episódios de quinze minutos, sendo algo acessível de assistir por estar disponível em uma plataforma de *streaming* de ampla visualização.

**Pouso** - Ao começar a escrever esta pesquisa, foquei nas cenas apresentadas pelo anime e em como era possível os trabalhadores se relacionarem com as situações ilustradas em *Aggretsuko*. Assim, pretendia realizar uma análise narrativa das sensações que um trabalhador teria ao assistir esse anime e se identificar com as situações expostas por ele. Porém, ao passar dos dias e com as orientações, foi decidido que a análise poderia ser ampliada e trazer ainda mais profundidade. Então, optamos por ampliar a análise narrativa focada nas relações de trabalho e modos de organizar na contemporaneidade, relacionando as cenas do anime com as teorizações, principalmente, de autores pós-estruturalistas, mostrando que os animes podem sim potencializar as discussões que envolvem teorias e práticas administrativas.

**Reconhecimento atento** - Por fim, com o campo de investigação e as lentes teóricas definidas, surgiu a ideia de não apenas assistir o anime, mas fazer diários audiovisuais com minhas percepções iniciais após assistir cada temporada do anime. Essa proposta foi interessante no decorrer da pesquisa, pois pude rever as minhas percepções iniciais do anime e ir mudando minha visão enquanto ia analisando as cenas com as teorias que foram utilizadas neste estudo. Além disso, durante o processo de pesquisa foi possível identificar a potência de certas imagens dos episódios, emergindo a ideia da criação de mosaicos rizomáticos que explorassem cenas de diferentes episódios que abordavam temáticas similares.

O encontro da cartografia com a análise audiovisual possibilita engendrar um método detalhado que se apoia na observação indireta e sistemática. Além disso, os estudos observacionais que se valem da análise audiovisual são de natureza não participativa, viabilizando a coleta e análise de dados observáveis tanto diretamente quanto de maneira indireta (Leite; Leite; Nishimura; Silva; Santos, 2021). Ainda, para Davel, Fantinel e Oliveira (2019, p. 580), os antropólogos visuais começaram a demonstrar interesse pelo uso de vídeos na pesquisa em 1980 e, “na década de 1990, o uso do vídeo alcança o interesse de pesquisadores de outras disciplinas. Assim, o audiovisual é utilizado de forma reflexiva como um meio de gerar conhecimento e não somente informações básicas para a pesquisa”.

Assim, a produção de dados foi feita utilizando pesquisa documental. Cellard (2008) diz que o documento viabiliza a inclusão da dimensão temporal na compreensão do contexto social, tornando a pesquisa documental imprescindível na análise imagem-tempo conforme proposta por Deleuze. Para a pesquisa documental, assisti o anime *Aggretsuko* lançado em 2018 na plataforma de *streaming* Netflix® e criado pela empresa *Sanrio*. O anime possui cinco temporadas com duração de 15 minutos por episódio. Para auxiliar na pesquisa documental, fiz diários audiovisuais, mostrados no Apêndice A, que são uma adição recente ao arsenal de ferramentas do pesquisador organizacional, apesar de suas componentes – vídeos e diários – possuírem tradições de longa data na pesquisa em ciências sociais, que remontam, pelo menos, às inúmeras fotografias e filmes documentais exibidos por pesquisadores sociais ao longo do século XX (Zundel; MacIntosh; Mackay, 2018).

Para os diários audiovisuais, assisti as cinco temporadas do anime e no final de cada temporada fiz o diário audiovisual, relatando as minhas impressões gerais em relação aos impactos gerados com as cenas que possuem relação direta com os conceitos de relações de trabalho ou organização do trabalho. Totalizando 33 vídeos, alguns desses diários foram feitos falando sobre um episódio apenas e outros sobre dois ou mais, pois se tratava de uma sucessão de acontecimentos relacionados a um mesmo assunto, que por essa razão, foi melhor falar de todos juntos. A produção dos diários audiovisuais começou no mês de fevereiro e terminou no mês de março, sendo todos salvos em uma pasta do Google Drive e identificados pela

temporada e o(s) episódio(s) do(s) qual(is) tratam. No Apêndice B, estão organizadas em um quadro as palavras-chave que são engendradas nos episódios dos animes e que possuem relação com essa pesquisa.

Além dos diários audiovisuais, foi feito um documento à parte com os principais acontecimentos de cada episódio que identifiquei serem mais relevantes com relação à temática das relações de trabalho e da organização do trabalho. Este documento foi elaborado para ajudar a lembrar dos episódios com mais facilidade e identificar os que tiveram mais relevância para o presente estudo, além de oferecer uma visão geral de cada temporada. O quadro com a síntese de cada episódio está no Apêndice C.

Para Fonseca *et al.* (2015), a experiência reside na narrativa do discurso, pois é nela que encontramos tanto o familiar quanto o desconhecido, conectando-nos com o cotidiano e os ensinamentos transmitidos pela tradição. O narrador, capaz de transmitir essa experiência, baseia suas palavras não apenas em vivências próprias, mas também no que foi compartilhado com ele. Portanto, para análise de dados, utilizei a análise de narrativas, em que analiso diversos episódios que tratam de um mesmo assunto, referente a relações de trabalho ou organização do trabalho, e argumentei sobre cada temática criando narrativas sobre elas.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise dos resultados está organizada em dois eixos analíticos que compõem as narrativas de trabalho exploradas a partir das cenas do anime *Aggretsuko*. O primeiro eixo analítico versa sobre as relações de trabalho com suas conflitualidades e o segundo trata sobre os modos de organizar.

### 4.1 Análise das relações de trabalho com suas conflitualidades

Nas figuras 1, 2, 3, 4 e 5 que serão apresentadas ao longo deste e do segundo eixo de análise, poderemos ver o que Farina e Fonseca (2015) discorreram em seu estudo relacionado ao audiovisual como prática discursiva. Para as autoras, amparadas nas teorizações deleuzianas sobre o audiovisual, a imagem tempo que perpassa toda narrativa cinematográfica potencializa muito mais pensamento do que representação. Assim, a produção de subjetividade pelo audiovisual só pode ser pensada em conexões com multiplicidades temporais complexas, pois não se espera mais que os heróis das grandes narrativas ajam para representar o modelo a ser seguido, mas sim que qualquer um de nós espectadores pense. Pense a partir das micronarrativas que as imagens de cenas potentes reverberam em nosso pensamento. Para tanto, elaborei mosaicos rizomáticos para engendrar os pensamentos-potência que foram produzidos com esta análise.

A figura 1 engloba cenas do anime que ilustram micronarrativas que envolvem as relações de desigualdade e precarização no trabalho em diferentes episódios das cinco temporadas analisadas. No primeiro episódio da primeira temporada de *Aggretsuko*, já podemos ver uma das implicações na classe trabalhadora em decorrência do neoliberalismo descrita por Piccinini, Almeida e Oliveira (2011), que é a **desigualdade no trabalho**. O episódio em questão mostra a protagonista (*Retsuko*) sofrendo **abuso de poder** por parte de seu supervisor, que a obriga a realizar tarefas além das quais foi contratada para fazer: como limpar a mesa de trabalho dele, encher o purificador de ar com água, colocar flores no vaso e lhe fazer chá. Ela ainda é obrigada a ouvir comentários machistas do supervisor, como na cena em que ele pede para Retsuko fazer chá e complementa dizendo: “*faz parte do trabalho, para as mulheres*”. Além disso, em um dos meus diários audiovisuais, destaco que esse supervisor mistura a vida pessoal com a profissional, pois há alguns funcionários que o bajulam, e ele dá menos trabalho para essas pessoas e sobrecarrega as outras, como no caso da protagonista.

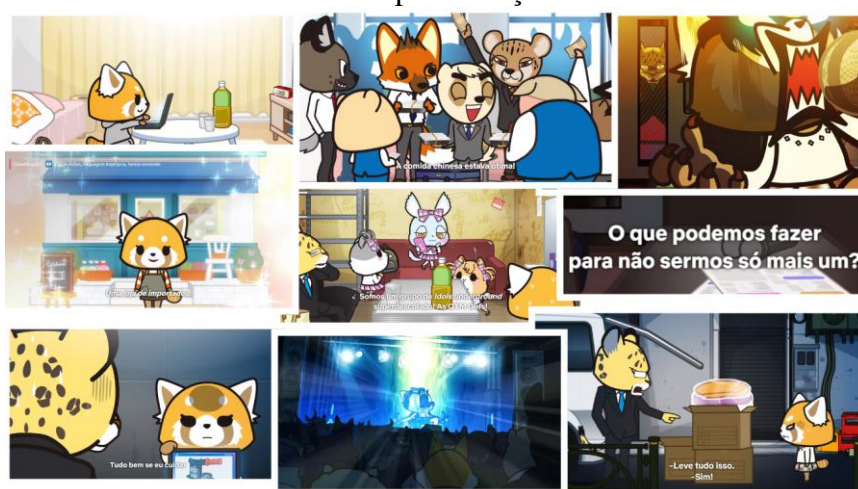




que Dardot e Laval (2016) falam que penetra profundamente na vida pessoal e nas formas de pensar e sentir dos trabalhadores, pois há uma pressão constante por desempenho e resultados. As empresas também incentivam os trabalhadores a maximizarem sua produtividade e eficiência, muitas vezes impactando em sua saúde mental e bem-estar, criando um ambiente de estresse contínuo.

Podemos ver essa mesma questão ilustrada no filme “O Corte”, estudado por Araujo e Tomei (2012), que apresenta também de maneira figurativa a competitividade para se conseguir uma vaga em um processo de seleção, em que o protagonista elimina os outros concorrentes para poder ser classificado. Ademais, tanto o anime quanto o filme trazem a reflexão sobre o desalinhamento entre a vida pessoal e profissional do trabalhador. Essas conclusões também aparecem nos estudos de Dejours (2004), Faria (2007) e Dardot e Laval (2016).

Figura 3 – Mosaico rizomático: empresarização dos modos de ser e trabalhar



Fonte: Elaborado pela autora.

Na Figura 3, o mosaico rizomático retrata algumas cenas que mostram situações em que se passa a ideia de que o sujeito deve se constituir como se fosse uma empresa, com metas, organização, disciplina e ordem, para ter sucesso em todas as áreas de sua vida. Dardot e Laval (2016) falam sobre o dispositivo **desempenho/gozo** da sociedade neoliberal e podemos observar isso ao longo de *Aggretsuko*, mais especificamente na terceira temporada, do primeiro ao quarto episódio. Neles, podemos ver Retsuko assumindo um cargo de “diretora de contabilidade” de um grupo de *idols underground*. A protagonista aceitou esse segundo emprego para pagar o gestor desse grupo de *idols*, pois ela bateu em seu carro e precisa pagar uma indenização. Como forma de pagá-lo, o gestor decide contratá-la para controlar as finanças do grupo. Ao ficar responsável pelas finanças, Retsuko descobre que o grupo está com situação financeira negativa, pois o gestor gasta muito para fazer produtos do grupo, como camisetas e *bottons*; mas esses produtos ficam acumulando no estoque quando não são vendidos na sua totalidade a cada show.

Nos primeiros dias, Retsuko é totalmente ignorada ao tentar fazer sugestões para ajudar a melhorar a situação financeira do grupo, já que estavam no negativo, ninguém estava recebendo salário. Em meus diários audiovisuais, foco em como a protagonista inicialmente aceitou esse segundo emprego, pois estava desesperada para conseguir pagar sua dívida. Em razão disso, de início, as coisas ficaram complexas e Retsuko teve um pouco de dificuldade para se acostumar com esse segundo trabalho, além de não produzir o mínimo nos dois empregos. Ao perceber que a situação da indenização não iria mudar, a não ser que as finanças do OTMGirls melhorassem, a protagonista decide começar a se fazer ouvir como diretora de contabilidade. Sendo assim, Retsuko começa a se livrar do excesso de produtos em estoque de

shows passados, vendendo como edições limitadas e cobrando mais caro. Além disso, comprou uma máquina para fazer *bottons*, o que fez o grupo economizar um dinheiro considerável. Ainda, ela também se encarregou de começar a fazer os pedidos de camisetas, pois o gestor sempre exagerava nesses pedidos, e também criou redes sociais para o OTMGirls. Fazendo tudo isso, Retsuko consegue melhorar a situação financeira do grupo e a equipe toda começa finalmente a receber um salário. Por isso, todos começam a agradecer e elogiar a protagonista, que fica feliz e satisfeita com seu trabalho.

Com esses acontecimentos, é possível vermos, nessa passagem do anime, a concretização do dispositivo desempenho/gozo que foi inserido pelo neoliberalismo, transformando a subjetividade e a vida cotidiana, pois a sociedade neoliberal “incentiva” os indivíduos a maximizarem seu desempenho em todas as áreas de suas vidas. Ao melhorarem seu desempenho, as pessoas são levadas a encontrarem um certo prazer/satisfação. Isso advém da superação contínua de metas e da autoexploração, criando um ciclo em que o sofrimento é uma etapa inevitável no processo de buscar e atingir o sucesso. No caso de Retsuko, vemos que ela inicialmente sofre para conseguir fazer seu trabalho, esforça-se e realiza tarefas para as quais não foi contratada. Tudo isso para, no fim, atingir seu objetivo, receber elogios e um pagamento adequado; podendo, finalmente, ter a sensação de felicidade e satisfação.

Em *Aggretsuko*, é apresentado o que Foucault (2008) e Dardot e Laval (2016) chamam de **homem-empresa**. No segundo e terceiro episódios da primeira temporada, Retsuko, que estava com vontade de largar o emprego, é convidada por uma amiga a abrir uma loja de roupas, e Retsuko acaba aceitando para poder sair de seu emprego atual. Porém, a amiga de Retsuko decide abrir uma loja online ao invés de abrir uma loja física, pois o gasto seria menor, já que estariam recém começando o negócio. A protagonista então decide continuar no seu emprego e não participar da abertura da loja online, porque não há uma garantia que a loja daria certo, e nos primeiros meses a receita seria pequena, podendo deixar Retsuko em uma situação financeiramente difícil, já que ela mora em um apartamento alugado. No sexto episódio da segunda temporada, o anime apresenta Anai, um estagiário e colega de Retsuko, que foi elogiado pelo seu *yakisoba* em um evento que teve da empresa, e vê então uma oportunidade de começar a vender marmitas no almoço da empresa para seus colegas, ideia essa que dá certo e se torna um ótimo meio de ele ganhar um dinheiro extra.

Reforçando a lógica do homem-empresa, gerar de sua própria renda, o qual deve buscar desenvolver competências para tal a partir dos pressupostos da **teoria do capital humano**, no quinto e sétimo episódios da terceira temporada, o gestor do grupo OTMGirls em que a protagonista começou a trabalhar, está procurando um meio de diferenciar o grupo dos outros, para chamar mais a atenção do público. Nessa busca, ele descobre que Retsuko canta *death metal* e a convence a entrar para o OTMGirls, trazendo assim o diferencial pretendido, agradando todos os fãs e aumentando a popularidade do grupo. Graças ao seu sucesso, o OTMGirls acaba sendo convidado para um festival de música formado por bandas. Então, o gestor vê como uma ótima oportunidade transformar o grupo em banda, tocando os próprios instrumentos e não apenas cantando. Para isso, ele faz com que todas as integrantes aprendam tocar seus respectivos instrumentos para se apresentar no festival e atrair um número maior de fãs. Essa lógica reproduz diretamente o entendimento da crítica de Foucault (2008) e Dardot e Laval (2016) quanto à teoria do capital humano, que visa forçar o próprio sujeito a ir atrás do seu autodesenvolvimento visando à geração de renda e mais valor.

Como descrito nas cenas, conseguimos ver que no anime as personagens apresentam diversos aspectos do conceito de homem-empresa (Foucault, 2008; Dardot; Laval, 2016), como: a gestão de risco que Retsuko faz ao avaliar os riscos financeiros de se abrir uma nova loja, sem garantia de retorno; empreendedorismo e iniciativa por parte de Anai, que ao identificar uma oportunidade escolheu explorá-la para obter dinheiro extra; e a busca por diferenciação competitiva, quando o gestor busca por um diferencial para o grupo, podendo se

comparar às estratégias de mercado para se destacar uma empresa no setor. As personagens se adaptam às exigências do mercado e gerenciam suas vidas com mentalidade empresarial, focando no risco, inovação e eficácia, sempre objetivando como resultado a compensação financeira.

O terceiro episódio da segunda temporada que foi descrito anteriormente, em que a protagonista possui dois empregos, um na empresa em que trabalha e outro como chefe de contabilidade do OTMGirls, mostra como as dinâmicas do neoliberalismo se aplicam no cotidiano dos sujeitos. Foucault (2008) e Safatle *et al.* (2021) se complementam ao falar sobre o conceito de capital humano que emergiu do neoliberalismo e, nesse episódio de *Aggretsuko*, podemos ver na prática o que esses autores exploraram. Como exemplo no anime, temos o investimento em competências técnicas e comportamentais por parte da protagonista, que se aproveitou de seu conhecimento sobre contabilidade para melhorar a situação financeira do grupo. Além disso, ela apresenta um esforço para aumentar seu valor no mercado de trabalho, adquirindo novos conhecimentos e habilidades, como operar uma máquina para fazer *bottons* e gerenciar redes sociais. Retsuko ainda demonstrou uma capacidade de inovação e eficiência na gestão de recursos, ao vender os produtos acumulados como edições limitadas a um preço maior. Ademais, ao se fazer ouvir e implementar as mudanças financeiras, a protagonista mostrou seu papel ativo na valorização de si mesma dentro da organização. Assim, os elogios e o reconhecimento por parte de seus colegas são entendidos como uma forma de valorização de seu capital humano, demonstrando como as ações da protagonista foram cruciais para o sucesso econômico do OTMGirls. Nos diários audiovisuais, digo que a protagonista foi um exemplo de funcionária eficaz e eficiente, pois além de atingir seus objetivos e metas dentro do seu cargo, diminuindo os custos, ela ainda conseguiu fazer tarefas além das suas obrigações, o que ajudou o grupo. Isso demonstra na prática o que Foucault (2008) expõe sobre o ideário neoliberal que, com os próprios pressupostos da teoria do capital humano, inclina e direciona as pessoas a pensar em si mesmas como se fossem empresas privadas, buscando melhorar as partes de suas vidas que precisam de melhoria como uma organização buscaria maximizar seus lucros e minimizar seus custos, ou seja, tornar uma situação desfavorável como a de Retsuko, em uma oportunidade rentável, provando seu valor, como se essa fosse a única alternativa possível para se constituir os modos de organizar, trabalhar e ser na contemporaneidade.

#### 4.2 Análise dos modos de organizar o trabalho e da produção de subjetividade

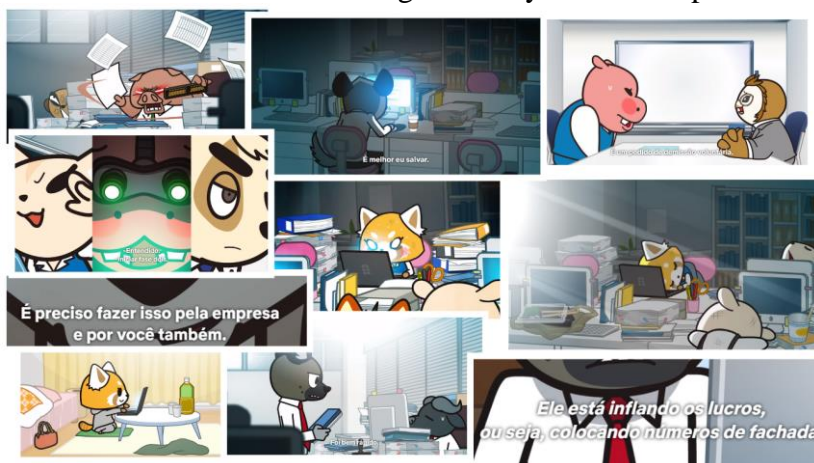
O mosaico rizomático presente na Figura 4 ilustra diferentes situações que apontam os modos de organizar do toyotismo, a captura da subjetividade dos funcionários e como eles reagem a esses modos de organizar que, muitas vezes impostos, permitem a resistência, estabelecendo ou não limites sobre a influência da empresa sobre eles. Ao passar das temporadas, podemos identificar as críticas que o anime faz às políticas e práticas de trabalho das empresas japonesas, que apresentam algumas características do toyotismo, descritas por Pereira e Oliveira (2011) e Faria e Kremer (2004).

Em uma visão mais geral do anime, é possível observar que existe uma hierarquia e autoridade bem definidos, como analisamos no eixo analítico anterior, o que leva direto a outro ponto que é a **conformidade no sentido da obediência** dos funcionários diante da pressão de seus superiores, além da vontade dos funcionários de tentar atingir as expectativas colocadas sobre eles, mesmo com a **sobrecarga de trabalho** que alguns, como a protagonista, possuem. Esses fatores colaboram para uma cultura de trabalho intensa, também ilustrada em *Aggretsuko*, com os personagens fazendo longas horas de trabalho e enfrentando altos níveis de estresse; ora, por exemplo, no décimo episódio da primeira temporada em que todos os funcionários da contabilidade precisam virar a noite para fazer o fechamento das contas do trimestre, ora no

quarto episódio da quarta temporada, em que a protagonista fala para o novo presidente da empresa sobre os abusos de poder no ambiente de trabalho.

No quarto episódio da terceira temporada, podemos ver a sobrecarga de tarefas da protagonista em relação à gestão do grupo de *idols*, pois Retsuko vai além de suas tarefas como chefe de contabilidade e começa a produzir produtos do grupo para vender, além de atualizar as redes sociais dele. Tudo isso ocorre durante e fora do seu horário de trabalho, apresentando-nos também a flexibilização, citada anteriormente, comum no modelo toyotista, pois a protagonista não precisa estar necessariamente no trabalho para fazer as atualizações nas redes sociais e nem para produção de *bottons*, podendo fazer tudo isso em casa.

Figura 4 – Mosaico rizomático: modo de organizar toyotista e a captura da subjetividade



Fonte: Elaborado pela autora.

Voltando para a quarta temporada, nos episódios sete e nove, após a mudança do presidente da empresa em que Retsuko trabalha, antes de pedir demissão, Haida se destaca por sua velocidade em terminar suas tarefas e mostra o sistema que desenvolveu para acelerar o processo e eliminar o trabalho desnecessário feito pelas pessoas. Haida recebe elogios do novo presidente e é ordenado a colocar esse sistema nos computadores de seus colegas, além de ser promovido para supervisor de seu departamento. Haida, ao mesmo tempo que se sente orgulhoso e feliz por ter sido promovido, fica igualmente pressionado por tal responsabilidade sob seus ombros. Assim, ele começa a passar tempo no escritório após o expediente, criando meios de auxiliar ainda mais seus colegas de trabalho em suas tarefas. Vendo o esforço de Haida, o presidente decide confiar nele e pedir para ele “inflar” no sentido de maquiar os lucros da empresa para a próxima reunião com os acionistas. O objetivo desta “contabilidade criativa” seria de mostrar que, após assumir a presidência, as decisões tomadas – como a demissão de alguns funcionários – estavam certas, pois os lucros “teriam aumentado”. Haida se sente bem por receber a confiança do presidente e aceita seu pedido, porém seus colegas descobrem sobre o fato e os impedem de apresentar os documentos aos acionistas. Depois disso, o antigo presidente volta para a empresa e Haida pede demissão, pois se sente mal por ter feito tal ação antiética com seus colegas, e perde totalmente sua confiança e autoestima.

Nesses dois episódios, é possível identificar algumas características do toyotismo. Primeiro, há **eliminação de desperdícios** quando Haida desenvolve o seu sistema, pois ele conseguiu acelerar o trabalho e eliminar tarefas desnecessárias, reduzindo o tempo e o esforço gastos pelos funcionários. Segundo, observamos a **melhoria contínua**, porque, mesmo depois de ser promovido, Haida continuou trabalhando após o expediente para encontrar maneiras de ajudar mais ainda seus colegas. Por fim, ao desenvolver esse sistema, Haida ativamente envolveu seus colegas no processo de melhoria, ao invés de apenas impor uma solução. Ele

criou uma ferramenta que foi utilizada por todos, o que é um reflexo do **Círculo de Controle de Qualidade (CCQ)**, em que o envolvimento e a colaboração de todos os colegas da equipe são essenciais. Essas análises do toyotismo implicadas nos modos de organizar o trabalho no anime são corroboradas por Pereira e Oliveira (2011) e Faria e Kremer (2004), demonstrando a potência realística destes modos de trabalhar na contemporaneidade.

Na quarta temporada, também podemos ver como as personagens reagem às políticas e práticas de trabalho que foram impostas a elas. A reação inicial de todos os trabalhadores foi de medo e tensão, pois o novo presidente começou a convidar alguns funcionários, que não estavam agregando tanto à equipe, a se demitirem. Com essas demissões, todos começaram a ficar mais cautelosos com suas ações e a se sentirem mais competitivos e tensos, pois se não fizessem seu trabalho devidamente poderiam ser convidados a pedirem demissão. Isso pode ser relacionado aos estudos de Faria (2007), mais especificamente ao seu capítulo sobre **gestão por competências**, em que a empresa tenta influenciar o sujeito a se comprometer mais profundamente com a organização, desenvolvendo um sentimento de urgência em melhorar suas capacidades e seguir as regras impostas pela organização para manter seu emprego. Esse tipo de gestão pode intensificar ansiedades e mecanismos de defesas dos trabalhadores, pois ao serem constantemente julgados e avaliados por seu desempenho, conseqüentemente, aumentam seus níveis de estresse e ansiedade.

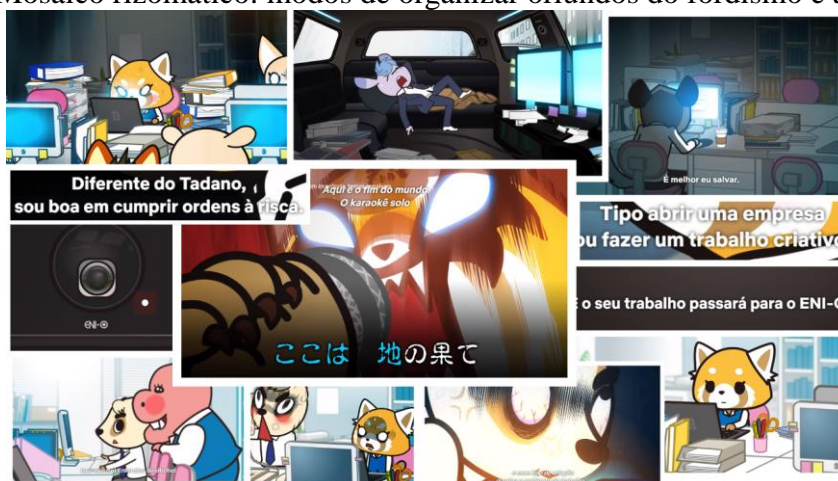
Retsuko, ao perceber que Haida começou a passar muito tempo na empresa e a agir de forma estranha, distanciando-se de todos, investigou e descobriu sobre a “modificação nos lucros da empresa”. Ao descobrirem sobre as ações de Haida, todos os seus colegas tentam impedi-lo, porque seguiram sua própria ética, ao invés de apenas aceitarem que foi ordem do próprio presidente, fingindo que não sabiam de nada. Assim, o anime ilustra o efeito que o excesso de obediência e vontade de superar as expectativas podem fazer com as pessoas no trabalho, além dos limites que os funcionários precisam colocar a si mesmos sobre aceitar ou não as práticas de trabalho impostas a eles. Com esse relato, é viável fazer uma conexão ao que Faria (2007) explorou em seu estudo sobre o uso do **vínculo subjetivo das empresas com seus funcionários** como forma de controle social. Esse vínculo ocorre pois o sujeito se submete às ordens da empresa para poder satisfazer algumas necessidades e atingir algum grau de satisfação. Assim, as organizações tentam se aproveitar desse vínculo – tanto formal baseado no contrato, quanto psicológico ligado ao sentimento de pertença, à possibilidade de realização de desejos, afiliação, entre outros – para controlar seus funcionários e fazer com que ajam da maneira que a empresa deseja. Porém, como ilustrado no anime, esse controle da organização sobre a subjetividade do funcionário possui um limite. A empresa perde a capacidade de controlar o trabalhador se o modo de organizar for entendido pelo sujeito como injusto ou imoral. Quando o funcionário entende que seu vínculo com a empresa leva a conflitos com alguns de seus interesses ou seus valores pessoais, ele pode chegar à conclusão de que não vale a pena estar vinculado a esta empresa.

Além disso é possível ver também o efeito que as práticas de trabalho e o pedido do novo presidente tiveram na subjetividade de Haida. Como descrevi no meu diário audiovisual, nesses episódios podemos ver algo como se fosse uma “lavagem cerebral”, ou seja, a **cooptação da subjetividade** do indivíduo. Isso tudo porque Haida agiu pensando que estava fazendo algo bom para ele e para empresa, devido à pressão que foi colocada sobre ele após ser promovido, demonstrando na prática o que Dejours (2004) quis dizer ao destacar que as empresas do neoliberalismo sacrificam a subjetividade de seus funcionários em razão da rentabilidade e da competitividade.

Na figura 5, o mosaico rizomático expõe o modo de organizar do fordismo e sua padronização, além dos diferentes tipos de poder que podem ser aplicados nas organizações, e seus possíveis impactos nos funcionários e nas relações entre eles. Assim como o toyotismo, o fordismo pode também não estar explicitamente nomeado no anime, mas está incorporado no

contexto da vida profissional da protagonista e contribui para a crítica sutil feita em relação às políticas e práticas adotadas nas empresas modernas japonesas. Como dito, durante todas as temporadas do anime é possível observar traços do fordismo, como o **estresse e a alienação** que Retsuko sofre e que muitas vezes ela acaba sentindo como se trabalhasse sem um significado ou propósito, e para se sentir melhor ela acaba desabafando com seus amigos ou indo ao karaokê, como mostrado diversas vezes no anime. Outro exemplo é a Retsuko sendo mostrada em diferentes cenas executando as mesmas tarefas repetitivas no escritório, como preencher relatórios, atender telefonemas e lidando com “pilhas de papeladas”, destacando a natureza padronizada de seu trabalho.

Figura 5 – Mosaico rizomático: modos de organizar oriundos do fordismo e a biopolítica



Fonte: Elaborado pela autora.

Um traço específico do pós-fordismo presente em *Aggretsuko* e citado por Paula e Paes (2021) é o uso de **recursos tecnológicos** que está cada vez mais presente na própria força produtiva. É possível ver isso no sétimo e oitavo episódios da quarta temporada que foram narrados anteriormente, e mostram como Haida utiliza a tecnologia a seu favor e desenvolve um sistema para eliminar o trabalho manual desnecessário feito pelos outros, acelerando a realização das tarefas significativamente. Ademais no oitavo, nono e décimo episódios da segunda temporada podemos visualizar o novo paradigma comentado por Paula e Paes (2021), o **ciberfordismo**. Os episódios mostram o CEO de uma empresa de inteligência artificial (IA), Tadano, que tem como objetivo substituir o trabalho humano pelo trabalho de máquinas. A inteligência artificial que Tadano desenvolveu chama-se ENI-O e nas palavras de Tadano:

ENI-O é diferente. ENI-O é mais criativo. Redes sociais, televisão...ENI-O capta qualquer coisa que estiver em alta nas redes. Ele consegue saber o que está na moda em grande escala. Resumindo, o serviço que estamos oferecendo é o “novo valor e criação por demanda” do ENI-O.

Além desse comentário, os episódios exibem outras capacidades da IA de Tadano, como a de dirigir sua limusine e de conversar com ele. Porém, o anime mostra também como a protagonista reage a esse pensamento em relação à substituição de seu trabalho pela inteligência artificial, pois ela, como muitas outras pessoas, está acostumada a um **padrão de trabalho** que segue ordens à risca e sente a necessidade de cumprir com todas as suas responsabilidades. Sendo assim, Retsuko acharia difícil se acostumar com a ideia de não trabalhar mais em sua empresa. Em meus diários audiovisuais, comento sobre como a protagonista e Tadano possuem visões de mundo diferentes, desde suas opiniões sobre casamento até sobre o trabalho. Essas visões de mundo, em relação ao trabalho, podem ser vistas como um conflito entre toyotismo e

fordismo. O toyotismo traz um ambiente flexível e adaptável, oferecendo oportunidade para se desenvolver novas habilidades e participação ativa na melhoria de processos. Enquanto isso, o fordismo oferece um ambiente de trabalho em que as responsabilidades são definidas e padronizadas, com uma rotina e pensamento de cumprir ordens e responsabilidades pré-estabelecidas.

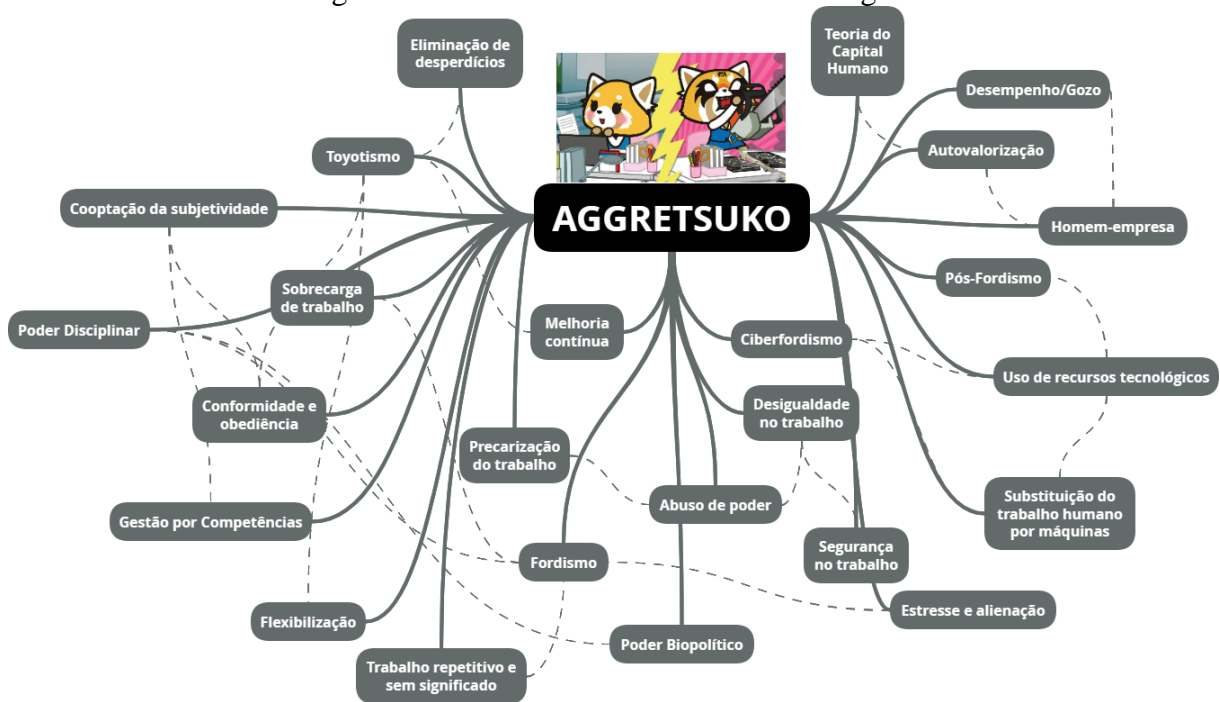
Na segunda temporada, dos episódios dois ao cinco, é mostrado a protagonista sendo ordenada a treinar um novo funcionário (Anai), porém quando ele se mostra nervoso e comete erros ao atender o telefone duas vezes seguidas, Retsuko decide não o deixar atender mais durante aquele dia, pois leva em consideração o estado mental de Anai caso ele continuasse a cometer o mesmo erro, além de ficar com medo do supervisor chamar a atenção do estagiário e assustá-lo, deixando-o mais nervoso. Anai fica envergonhado e frustrado com a situação. Em razão disso, envia um e-mail para a protagonista ameaçando denunciá-la para a empresa, por impedi-lo de realizar suas tarefas, caso ela não enviasse uma explicação por escrito sobre o motivo pelo qual ela tomou aquela atitude. Com o passar dos dias, não apenas a protagonista fica com esse problema, mas os seus outros colegas também, inclusive o próprio supervisor, sofrendo ameaças de denúncia por parte de Anai. Porém, uma das colegas de Retsuko, chamada Kabane, consegue lidar com o estagiário, pois utiliza uma abordagem diferente para ajudá-lo, sendo mais compreensiva e cuidadosa ao falar com ele. Destaco em um diário audiovisual, que talvez a maneira como a protagonista ensinou e corrigiu Anai, pode não ter sido a maneira como ele está acostumado, já que as pessoas respondem de maneiras diferentes à mesma situação. Sendo assim, uma abordagem diferente, como a da senhorita Kabane, seria mais produtiva.

As situações descritas podem ser relacionadas ao que Foucault (2008) discute, que é a transição do **poder disciplinar para o poder biopolítico**, que regula a vida por meio de normas e políticas que afetam a saúde, a produtividade e o comportamento humano. Um exemplo disso é a amiga de Retsuko intervindo na situação ao falar com o presidente, visando regular o comportamento do supervisor para proteger a saúde mental dos funcionários, e contribuindo para uma gestão do bem-estar da força de trabalho. Já em relação à situação com o estagiário Anai, Retsuko e Kabane são exemplos de diferentes técnicas de “governar” ao lidar com Anai, adaptando suas abordagens para melhorar seu desempenho e bem-estar. No início, quando Retsuko aplica uma forma de supervisão disciplinar ao retirar Anai de suas tarefas, forma essa que não foi bem eficaz. Já Kabane, adota uma abordagem mais compreensiva e cuidadosa, focando na saúde mental e no suporte psicológico de Anai, mostrando então uma transição do poder disciplinar para o poder biopolítico. Esses exemplos demonstram também como a lógica biopolítica de Foucault se aplica ao mundo corporativo, principalmente, nos dias de hoje.

Ainda podemos fazer uma segunda observação quanto à situação apresentada no anime. Retsuko segue um determinado padrão de treinamento para ensinar as tarefas para Anai, que fica nervoso e não reage bem, assim como Retsuko também não reage bem ao nervosismo do estagiário. Já Kabane utiliza uma maneira de fazer o treinamento mais adequada para Anai, mas que foge ao treinamento padrão que se está acostumado. O que é ilustrado pode ser relacionado com os estudos de Faria (2007), sobre o conflito gerado pelo fato de as empresas exigirem funcionários criativos e que possuam sua singularidade, incentivando a iniciativa. Mas, ao mesmo tempo, sequestram a subjetividade dos trabalhadores, querendo obter o controle sobre eles e impondo-lhes um padrão de comportamento; no caso do anime, um padrão de treinamento.

Por fim, fica como reflexão a expressiva quantidade de conteúdos teóricos do campo das relações de trabalho que foram abarcados em um anime de fácil visualização e para utilização como prática de ensino sobre a temática em sala de aula, pois cada episódio gira em torno de vinte minutos. Portanto, embora os animes possam ser comumente vistos apenas como entretenimento, as possibilidades de utilizá-los para fins acadêmicos são diversas, fazendo-nos repensar nosso dia a dia ou relacionando com teorias e práticas da administração.

Figura 6 – Rizoma teórico do anime investigado



Fonte: Elaborado pela autora.

A figura 6 é uma imagem-rizoma que permeia todos os conteúdos abarcados no anime investigado. Além disso, expressa suas conexões entre elementos teóricos e intensifica os elos que perpassam as temáticas de relações de trabalho presentes em diferentes episódios e cenas de *Aggretsuko*.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo compreender como um anime que discute sobre relações de trabalho contribui para repensar modos de organizar contemporâneos. Ao longo das cinco temporadas analisadas, constatamos que o anime ilustra modos diversos de se organizar o trabalho na contemporaneidade, nos permitindo ver como cada um desses modos afeta de maneira distinta o bem-estar dos funcionários. Além de nos apresentar percepções valiosas sobre como essas práticas podem influenciar a produção de subjetividade a partir das dinâmicas laborais. Esses impactos gerados pelas cenas de *Aggretsuko* nos fazem refletir sobre como nós mesmos e outras pessoas se sentem nos seus locais de trabalho e o que as empresas poderiam fazer para mudar as práticas de trabalho que impactam negativamente na saúde física e mental do trabalhador.

Os modos de organizar encontrados no anime foram: o toyotismo, evidenciado pela melhoria contínua e eliminação de desperdícios, como demonstrado por Haida; fordismo, caracterizado pelas tarefas padronizadas e repetitivas feitas pela protagonista; pós-fordismo, que traz o uso intensivo de recursos tecnológicos nas organizações, como ilustrado também por Haida ao desenvolver seus sistemas; ciberfordismo, que busca reduzir a necessidade de trabalho qualificado e do próprio trabalho humano, como apresentado por Tadano ao falar de sua inteligência artificial; gestão por competências, definida por valorizar comportamentos desejáveis e penalizar funcionários com maiores limitações, como exposto nos episódios em que ocorreu a troca de presidentes da empresa. Por fim, também identificamos a presença da biopolítica e do poder disciplinar nas cenas no anime, a primeira envolvendo uma preocupação com o bem-estar do sujeito para que ele possa desempenhar dentro do esperado, e o segundo

caracterizado pelo controle do comportamento por normas e treinamentos padronizados, como apresentado nos episódios de treinamento do estagiário Anai.

O anime também oferece uma visão aprofundada de como as personagens se manifestam frente às relações de trabalho que são postas e seus modos de organizar o trabalho. Primeiro, notamos que o modo como a protagonista é tratada por seu supervisor, ilustra como a hierarquia pode perpetuar a desigualdade e a exploração do trabalhador. Essa falta de apoio e reconhecimento, ligados à pressão constante de se fazer o desempenho máximo, exemplifica uma cultura organizacional em que o abuso de poder é uma prática comum, agravando as desigualdades existentes e reforçando uma cultura de trabalho tóxica e que afeta a saúde do funcionário e sua dignidade. Uma das reações mais comuns dos funcionários em relação a esse abuso de poder, é a obediência, devido à pressão para serem bons funcionários e sempre darem seu melhor, eles se sentem na obrigação de realizar qualquer pedido de seus superiores, mesmo contra sua vontade. Como consequência dessa obediência, temos a precarização do trabalho, como é ilustrado com Retsuko se sentindo estressada em seu ambiente de trabalho. Para tentar relaxar, ela canta *death metal* desabafando sobre seus problemas. Outro exemplo é a maneira padronizada como Retsuko treina Anai e as reações nervosas do estagiário ao cometer erros. Além disso, há a maneira diferente de Kabane lidar com a situação para fazer Anai se sentir mais confiante e à vontade, mostrando assim uma preocupação com o estado mental dele. O anime mostrou que alguns funcionários tentam lidar com seu chefe por meio da bajulação, para se livrarem do excesso de trabalho, mesmo sabendo que suas tarefas serão designadas para outra pessoa, como ocorre com a protagonista. E foi possível ver que mesmo tentando fazer com que seus funcionários ajam de determinada forma, quando as práticas da empresa foram contra os valores dos funcionários, eles tentaram mudar a situação pelo bem de seu colega e da organização, colocando um limite no controle que a empresa tentava imprimir sobre eles.

Em relação ao efeito dos modos de organizar o trabalho na subjetividade das personagens, o anime ilustra que as políticas neoliberais e a pressão por autocontrole fizeram com que as personagens internalizassem a necessidade de produtividade constante, afetando suas identidades e bem-estar mental. Destacamos que a avaliação de desempenho e a promoção da competição individual que ocorreram no momento da troca de presidentes, levaram ao isolamento de alguns funcionários e a desintegração das relações sociais no âmbito laboral, como aconteceu com Haida e com o supervisor de Retsuko. Este terminou pedindo demissão. Esses modos de trabalhar geraram uma atmosfera competitiva, impactando negativamente nas relações interpessoais. Um dos maiores impactos na subjetividade das personagens, foi com Haida, que chegou a colocar “números de fachada” nas receitas da empresa a pedido do presidente, com o pensamento de que estava fazendo aquilo pelo bem da organização, de seus colegas e de si mesmo, mostrando como as relações de trabalho no ideário neoliberal que nos reina hoje podem desumanizar e desmoralizar os funcionários.

Como limitação de pesquisa, cabe salientar que a interpretação do anime foi feita sob uma lente teórica específica; sendo assim, pesquisadores com outras abordagens podem encontrar outras reflexões teóricas oriundas dos episódios. Ademais, como o anime possui um enredo específico, os conflitos e as soluções são criados para entreter e transmitir mensagens em forma de narrativa, podendo simplificar ou exagerar alguns elementos das relações de trabalho para adicionar um efeito dramático, podendo não refletir com exatidão as complexidades do mundo real. Por fim, em razão da pesquisa possuir como foco um único anime, para se conseguir uma interpretação mais abrangente das relações de trabalho e dos modos de organizar o trabalho na contemporaneidade, sugerimos que sejam feitos estudos adicionais utilizando uma variedade de animes com contextos culturais e organizacionais diferentes.

## REFERÊNCIAS

- ARAUJO, F. F.; TOMEI, F. A. A ética corporativa e cenário competitivo: uma análise dos dilemas éticos nas relações de trabalho contemporâneas a partir do filme “O Corte” (Le Couperet). **Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 6 n. 3 jul/set 2012.
- BARROS, M. J. F.; MIRANDA, E. M.; RODRÍGUEZ, V. B. C. O uso do filme de animação no ensino de Administração Monstros S.A. como estudo de caso exemplar. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 18, n. 1, p. 160-181, 2017.
- BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Rio de Janeiro: Vozes, 2008.
- BETTIM, P. **Percepções sobre o conceito de hipermodernidade a partir do uso das telas do episódio “Queda livre” do seriado Black Mirror**. 64 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Relações Públicas) – Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA, Campus São Borja, São Borja, 2017.
- BILATE, D. Deleuze e a imagem: um problema estético. **Trans/Form/Ação**, v. 42, n. 3, p. 153–170, jul. 2019.
- BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- BRISOLLA, K. C. **O desenho do corpo que desenha: traçando um devir entre os quadrinhos brasileiros e a educação**. 66 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Produção e Política Cultural) – Universidade Federal do Pampa, Jaguarão, 2020.
- CELLARD, A. A análise documental. In: POUPART, J.; DESLAURIERS, J. P.; GROULX, L.; LAPERRIERE, A.; MAYER, R.; PIRES, A. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 295-316.
- CATÃO, B. A.; ACEVEDO, C. R.; GODOY, E. C. Tribo de consumo de animes: o anime como um totem. **Gestão e Desenvolvimento**, v. 14, n. 2, p. 126-140, 2017.
- DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DAVEL, E. P. B.; FANTINEL, L. D.; OLIVEIRA, J. S. Etnografia audiovisual: potenciais e desafios na pesquisa organizacional. **Revista Organizações e Sociedade**, v. 26, n. 90, p.579-606, 2019.
- DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.
- FARIA, J. H. de. **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007.
- FARIA, J. H. de; KREMER, A. Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 10, n. 5, p. 266-279, 2004.

FARINA, J. T.; FONSECA, T. M. G. O cine-pensamento de Deleuze: contribuições a uma concepção estético-política da subjetividade. **Psicologia USP**, v. 26, n. 1, p. 118–124, jan. 2015.

FONSECA, T. M. G.; COSTA, L. A.; FILHO, C. A. C.; CARAVELO, L. M. C. Narrativas da infâmias: um pouco de possível para a subjetivação contemporânea. **Athenea Digital**, v. 15, n. 1, p. 225-247, 2015.

FOUCAULT, Michel. **Nascimento da biopolítica**: curso dado no Collège de France (1978-1979). São Paulo: Martins Fontes, 2008.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2012.

GOMES, M. L. F.; MACHADO, D. Q.; REINALDO, H. O. A.; GUIMARÃES, D. B.; SILVA, L. M. T. “A rede social”: uma análise fílmica do comportamento empreendedor em estudantes universitários. **Revista da Micro e Pequenas Empresas**, v. 15, n. 1, jan/abr 2021.

JÚNIOR, F. G. P.; ALMEIDA, S. L.; GUERRA, J. R. F. O empreendedor humanizado com alternativa ao empresário bem-sucedido: um novo conceito em empreendedorismo, inspirado no filme *Beleza Americana*. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 8, p. 112-134, 2008.

KASTRUP, V. O funcionamento da atenção no trabalho do cartógrafo. *In*: PASSOS, E.; KASTRUP, V.; ESCÓSSIA, L. (Org.). **Pistas do método da cartografia**: pesquisa-intervenção e produção de subjetividade. Porto Alegre: Sulina, 2015. p. 32-51.

KASTRUP, V.; BARROS, R. B. Movimentos-funções do dispositivo na prática da cartografia. *In*: PASSOS E.; KASTRUP, V.; ESCÓSSIA, L. (Orgs.). **Pistas do método da cartografia**: Pesquisa-intervenção e produção de subjetividade (pp. 76-91).Porto Alegre: Sulina, 2015. p.76-91.

LEITE, N. R. P.; LEITE, F. P.; NISHIMURA, A. T.; SILVA, M. A. B.; SANTOS, E. G. Film analysis in management research: knowing why and how to use it. **Gestão & Regionalidade**, v. 37, n. 112, 2021.

MARQUES, M. **Mito e performance**: uma análise de videoclipes Amy Winehouse. 60 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Comunicação Social – Habilitação em Publicidade e Propaganda) – Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA, São Borja, 2013.

MIRANDA, U. L.; AMARAL, J. C.; ASSIS, L. B. Nós, Daniel Blake: uma análise dos dispositivos de dominação e controle. **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 5, n. 14, 2018.

OLIVEIRA, L. A. A Filosofia e Cinema em Deleuze: da imagem-movimento às condições de sua superação. **Revista Pandora Brasil**, n. 34, p. 1-13, 2011.

PAULA, A. P. P. D.; PAES, K. D. Fordismo, pós-fordismo e ciberfordismo: os (des)caminhos da Indústria 4.0. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 19, n. 4, p. 1047–1058, out. 2021.

PICCININI, V. C.; ALMEIDA, M. L.; OLIVEIRA, S. R. **Sociologia e administração: relações sociais nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

PINHO, M. L. C. de A.; ROCHA, A. da. Bromélia filminhos e as aventuras internacionais da galinha pintadinha. **Administração: Ensino E Pesquisa**, v. 16, n. 3, p. 609–639, 2015.

PRATES, J. B. M. **Veganismo e educação moral no cinema de ficção contemporânea: Okja como ferramenta didática para o ensino de ética**. 2022. 28 p. Monografia (Especialização em Mídia e Educação) – Universidade Federal do Pampa - UNIPAMPA, Universidade Aberta do Brasil - UAB, Campus São Borja, 2022.

ROMAGNOLI, R. C. A cartografia e a relação pesquisa e vida. **Psicologia & Sociedade**, v. 21, n. 2, p. 166–173, 2009.

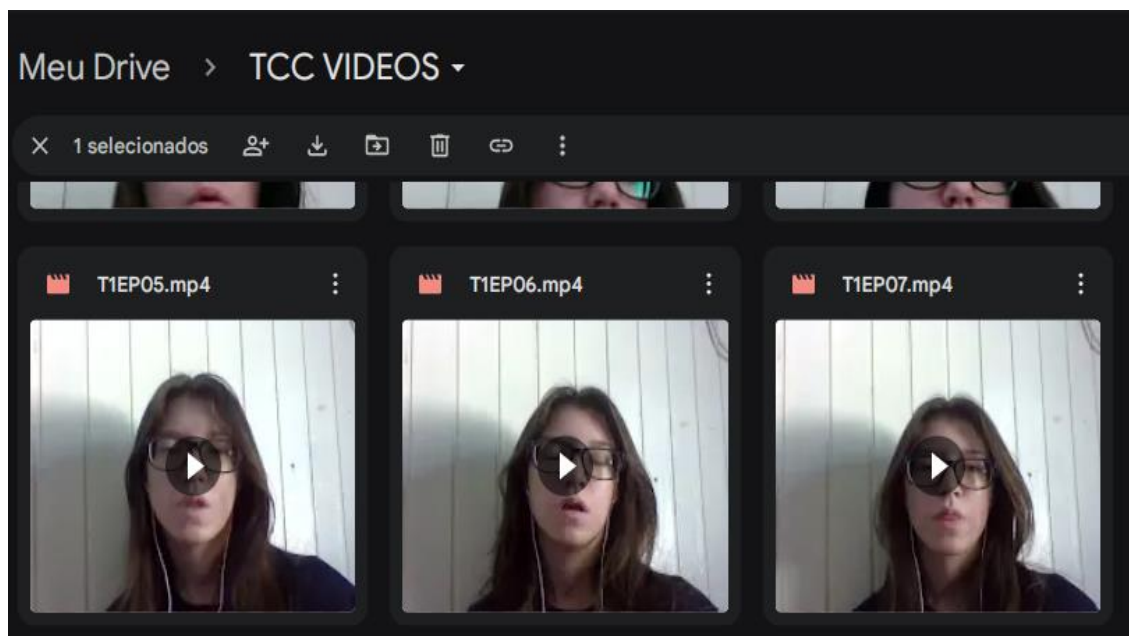
SAFATLE, V.; JUNIOR, N. S.; DUNKER, C. **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. São Paulo: Grupo Autêntica, 2021.

SCHERER, L. A.; GRISCI, C. L. I. Cartografia como método de pesquisa para estudos de trabalho e subjetividade. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 26, n. Spplementary Issue, p. 1-14, 2022.

SIMON, P.; BAHL, M.; DROPA, M. M. Estudo de caso Animeventos: A demanda do Anime Friends. **Revista Rosa dos Ventos - Turismo e Hospitalidade**, v. 8, n. 2, p. 239-253, 2016.

ZUNDEL, M.; MACLINTOSH, R.; MACKAY, D. The Utility of Video Diaries for Organizational Research. **Organizational Research Methods**, v. 21, n. 2, p. 386-411, 2018.

## APÊNDICE A – Registro dos Diários Audiovisuais



## APÊNDICE B – Palavras-chave dos Episódios

	Temporadas				
	1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>	4 <sup>a</sup>	5 <sup>a</sup>
<b>Desigualdade no Trabalho</b>	1 - 2 - 4				
<b>Homem-empresa</b>	2 – 3	6	5 - 7		
<b>Subjetividade</b>	3 - 4 - 10	2 - 4		2 - 5 - 6 - 9	
<b>Formas de organizar; reorganização da empresa/trabalho</b>	4			2 - 3 - 7	9 - 10
<b>Vontade de largar o emprego</b>	4				
<b>Desempenho/gozo</b>			1 - 2 - 3 - 4		
<b>Tratamento e proteção dos colaboradores; Formas de lidar com os funcionários</b>	6 – 7	5	4 - 5		
<b>Treinamento</b>		2 - 3			
<b>Relações de trabalho; Relações sociais baseadas no interesse</b>		3	2		
<b>Novas tecnologias</b>		9 - 10	9	7 - 8	
<b>Capital humano; indivíduo vai em busca de sua empregabilidade</b>			3 - 7 - 8		4
<b>Segurança no trabalho</b>			9 - 10		
<b>Precarização do trabalho</b>					2
<b>Flexibilidade; emprego temporário</b>				7	2 - 5
<b>Toyotismo</b>	10		4	4 - 7 - 8	
<b>Fordismo ou Ciberfordismo</b>		8 - 9 - 10		7 - 8	

## APÊNDICE C - Síntese dos Episódios

<b>1ª Temporada</b>	
1	Abuso de poder da parte do supervisor, ordenando que os funcionários façam tarefas que não foram contratados para fazer, principalmente as mulheres. Misturando vida pessoal e profissional, privilegiando os funcionários que o bajulam e sobrecarregando os funcionários que não gosta (forma de aliviar o estresse que a protagonista encontrou: karaokê).
2	Protagonista reencontra sua amiga que passa 6 meses em trabalhos temporários no Japão juntando dinheiro para viajar nos outros 6 meses do ano, o que, na visão da protagonista, a deixa aproveitar mais a vida e ter mais liberdade, porém na visão de sua amiga, isso dificulta para que ela consiga um bom emprego fixo caso queira. A protagonista é sobrecarregada com vários trabalhos enquanto outros trabalhadores e seu supervisor evitam trabalhar. Foco do episódio é a falta de capacidade de alguns funcionários de se posicionarem na empresa e de sempre aceitarem e fazerem o que lhes pedem, mesmo que isso signifique que fiquem sobrecarregados, pois possuem medo de serem prejudicados caso não aceitem. Isso faz com que a vontade do colaborador de sair da empresa seja maior, junto com o pensamento de abrir seu próprio negócio para evitar chefes abusivos e estresse.
3	Pretensão da protagonista de se demitir do seu trabalho e abrir um negócio junto de sua amiga. Com isso, ela passa a enfrentar um de seus supervisores que estava lhe dando uma bronca por um trabalho mal feito, dizendo que os erros foram devido ao excesso de trabalho posto sobre ela de última hora pela supervisora e que esse era, na verdade, um trabalho que ela (supervisora) mesma deveria ter feito. (o negócio que a amiga da protagonista iria abrir, acaba virando uma loja online, o que faz a protagonista desistir da ideia pois o salário seria muito baixo no início).
4	Ao descobrir que a funcionária pretendia sair da empresa, o supervisor ameaça a protagonista e aumenta sua carga de trabalho, assim como a outra supervisora. Como forma de sair de seu trabalho sem que ocorra algum problema, a protagonista pensa em se casar para poder virar dona de casa. Sendo assim, busca maneiras de ficar bonita e se manter saudável, começando por aulas de yoga, para poder conseguir um parceiro.
5	A protagonista encontra duas funcionárias de sua empresa na aula de yoga e começa uma amizade com elas. No início a protagonista procura evitar um pouco as suas colegas, pois na empresa são suas supervisoras e tenta manter um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, Porém, elas acabam descobrindo que ela libera seu estresse cantando <i>death metal</i> no karaokê, o que deixa a protagonista um pouco envergonhada, mas as suas amigas deixam claro que fora da empresa não são suas supervisoras e que ela pode se sentir à vontade com elas.
6	A secretária Washimi (uma das amigas da protagonista) responde diretamente ao dono da empresa, e diferente da Retsuko (protagonista) ela é capaz de se opor às ideias do chefe, pois visa o bem da empresa e seu chefe possui costumes de fazer dívidas para financiar suas ideias, que apesar de visar a motivação dos funcionários, não são nem um pouco inteligentes e práticas. Retsuko conta para as amigas sobre seu objetivo de casar e a secretária Washimi tenta fazer com que ela mude de ideia explicando que mesmo que casada, os desafios continuam. A protagonista tenta melhorar sua relação com seu supervisor, porém não é bem sucedida e a secretária Washimi decide ajudá-la, conversando diretamente com o presidente da organização sobre a discriminação sexual que ocorre no setor de contabilidade da empresa, frisando a necessidade de resolver o problema pois está afetando a saúde mental de uma funcionária e a mesma pode levar para a mídia, que irá prejudicar a empresa.
7	O supervisor muda seu comportamento e as coisas melhoram para a protagonista, porém suas amigas destacam que é importante aproveitar as oportunidades para melhorar sua relação com o supervisor. Porém, ao descobrir que foi a Retsuko que o denunciou para o presidente da empresa, o supervisor voltou ao seu comportamento anterior.
8	Focando um pouco na vida pessoal da personagem, um costume do Japão é o encontro às cegas, no qual a protagonista vai e finalmente se interessa por alguém, que por acaso trabalha na mesma empresa que ela.

9	Ao se sentir interessada por alguém o humor da protagonista melhora e ela se torna mais proativa no local de trabalho, demonstra seu interesse no seu colega de trabalho de outro setor (Resasuke) e os dois começam a sair juntos, o que diminui o estresse da protagonista.
10	Infelizmente, o novo relacionamento de Retsuko começa a prejudicar a qualidade do seu trabalho e a ignorância do seu namorado em relação ao bem-estar dela não a faz bem, e suas amigas se mostram preocupadas com sua saúde. Após perceber como seu trabalho estava sendo afetado e levar uma lição de moral de seu chefe, Retsuko decide terminar seu relacionamento e voltar a focar no seu trabalho e em si mesma.
<b>2ª Temporada</b>	
1	A protagonista enfrenta problemas com sua mãe, que se torna mais preocupada que o comum com sua filha, ligando para ela todos os dias para conferir sua alimentação e se fez suas tarefas de casa. A mãe da protagonista acaba indo visitá-la sem avisar e além de invadir sua privacidade, a pressiona para se casar com alguém logo, querendo fazer um casamento arranjado para ela.
2	A protagonista é pressionada pela mãe a ir em um encontro para fazer um casamento arranjado, e ela acaba se dando bem com seu pretendente e o mesmo decide dar continuidade ao casamento, mas Retsuko parece ainda estar com dúvida em relação ao casamento arranjado. Em meio a pressão sofrida na vida pessoal, no setor em que Retsuko trabalha, chega um novo funcionário (Anai) que fica sob responsabilidade da protagonista de treiná-lo, e ela sofre pressão do seu superior para que seja severa com o novato. Após cometer alguns erros em uma simples tarefa e se mostrar extremamente nervoso, Retsuko diz que Anai não precisa mais realizar aquela tarefa naquele dia, o novo funcionário fica perturbado por isso e começa a encher a protagonista de e-mails pedindo uma explicação por escrito.
3	Com medo de se casar, Retsuko recusa o seu pretendente, apesar de gostar dele e avisa sua mãe sobre sua decisão. Em relação ao problema com o novo funcionário, ele continua enviando milhares de e-mails para Retsuko pedindo uma explicação por escrito para ela ter fugido de sua obrigação no seu primeiro dia de orientação dele, não o deixando exercer uma de suas tarefas, isso acaba deixando ela extremamente estressada e, por ainda estar tentando fazer sua mãe desistir de casá-la com alguém acaba esquecendo de responder Anai, que a denuncia por assédio moral e abandono de obrigação.
4	Tentando melhorar a comunicação no trabalho e a produtividade dos funcionários, o presidente da empresa em que Retsuko trabalha, decide fazer o fim de semana da família, convidando os familiares dos trabalhadores para irem a empresa e se divertirem nas barraquinhas que serão montadas por cada setor da organização, e Retsuko e Anai ficam responsáveis por organizar a barraca do setor de contabilidade, mas Retsuko decide fazer tudo sozinha para evitar problemas com Anai. Sabendo disso, um colega de Retsuko tenta ajudá-la a se relacionar melhor com o novo funcionário, dizendo que não é justo que apenas ela faça todo o trabalho sozinha, mas acaba passando pela mesma situação que Retsuko e começa a receber vários e-mails de Anai pedindo uma explicação por escrito por ter sido tratado daquele jeito.
5	O novo funcionário acaba se tornando um problema para o departamento pois ele ameaça todos com e-mails acusando-os de assédio moral ou sobrecarga de trabalho, até mesmo seu supervisor, porém, uma de suas colegas conseguiu lidar com Anai, pois ela o abordou de forma diferente, o encorajando e o ensinando calmamente tudo.
6	Depois de um mês Anai acaba se dando bem com seus colegas e começa a vender marmitas no trabalho, pois todos gostam da sua comida. Finalmente podendo voltar ao seu ritmo de trabalho normal, Retsuko sente que sua vida está muito parada, pois sua rotina se resume em trabalho e casa, então começa a se perguntar se é isso mesmo que quer para sua vida. Nesse meio tempo, ela tenta ir em uma “festa de encontros” para arranjar um parceiro mas não é bem sucedida.
7	Episódio focado nos pensamentos da personagem em relação ao casamento e na visão de seus amigos e colegas de trabalho em relação ao assunto.
8	Episódio focado na vida pessoal da personagem e no desenvolvimento de seu relacionamento com alguém que conheceu em suas aulas de direção, e que é presidente de uma startup de inteligência artificial bem

	sucedida.
9	Continuação do foco no relacionamento da protagonista e vazamento para a mídia de seu relacionamento com o presidente da startup.
10	O namorado da protagonista deixa claro que não quer se casar, mas gosta dela e quer continuar ao lado dela, e ainda a incentiva a pedir demissão de seu trabalho e abrir uma empresa. Porém, Retsuko sente que não é essa sua vontade, pois mesmo que considere sua rotina sem graça, ela gosta de ir trabalhar e ainda tem o sonho de se casar, por isso, termina com seu namorado
<b>3ª Temporada</b>	
1	Foco na vida pessoal de Retsuko, que não lida bem com o término do relacionamento e por isso fica viciada em um jogo de namoro virtual, se prejudicando financeiramente com a quantidade de dinheiro que gasta durante o jogo. Além disso, ainda ocorre um acidente em que ela bate o carro que alugou no carro de outra pessoa.
2	Devido ao acidente de carro a protagonista fica sem dinheiro por precisar pagar pelos danos do carro alugado e do carro do outro envolvido, e mesmo contando com todo o dinheiro que tinha, ainda faltou dinheiro para pagar o dono do outro carro, sendo assim, o próprio dono oferece um emprego para que Retsuko consiga pagar o que deve (chefe de contabilidade de um grupo de idols underground).
3	Com dois empregos, Retsuko acaba deixando a desejar em ambos, e no seu emprego temporário como chefe de contabilidade, as pessoas a mandam fazer coisas fora de suas obrigações e não escutam suas opiniões em relação aos gastos. Mas com o apoio de sua amiga, que se dispõe a emprestar dinheiro para Retsuko, ela se motiva mais e começa a se esforçar e se fazer ouvida em ambos os trabalhos.
4	Retsuko vai além de suas tarefas como chefe de contabilidade e consegue fazer uma boa gestão do grupo de <i>idols</i> , com novas estratégias de marketing, diminuição dos gastos na encomenda de produtos, venda de produtos que estavam em estoque e inserção do grupo nas redes sociais. Tudo isso faz com que o grupo comece a lucrar e a protagonista se sente satisfeita e feliz com seu esforço. Em paralelo com seus dois empregos, Retsuko ainda começa um canal no YouTube para ensinar as pessoas a cantarem <i>death metal</i> para tirarem o estresse do trabalho.
5	O gestor do grupo de <i>idols</i> que empregou a Retsuko descobre o hobbie dela de cantar <i>death metal</i> , descoberta essa que apareceu no melhor momento, pois ele estava pensando em como fazer a nova música do grupo se destacar em meio a tantas músicas que são lançadas. Sendo assim, ele pede ao seu produtor por uma faixa de <i>death metal</i> para a nova música do grupo, e convida Retsuko para cantar e se tornar a nova integrante do grupo. Retsuko no início não aceita, mas no fim acaba cedendo e entra para o grupo.
6	Os fãs do grupo no qual Retsuko passou a fazer parte gostaram muito da nova música de <i>death metal</i> cantada pela Retsuko, e o público que ia assistir aos shows aumentava gradualmente, levando a um dos colegas de trabalho de Retsuko a descobrir que ela virou uma <i>idol</i> , e por isso, ela pensa em parar, com medo de que todos na empresa descubram.
7	Ainda focando na vida de <i>idol</i> da Retsuko, o gestor do grupo decide fazer com que as integrantes aprendam a tocar instrumentos para se tornarem uma banda, pois foram convidadas a tocar em um famoso festival de música
8	Para aprender a tocar guitarra, Retsuko pede ajuda de um amigo e colega da empresa para ensiná-la.
9	O supervisor de Retsuko descobre sobre seu segundo trabalho e se propõe a pagar sua dívida, mas ela recusa, pois já possui uma grande consideração por seu grupo e não pode simplesmente sair. O grupo de <i>idols</i> possui uma conta não oficial que foi criada por alguém, e essa pessoa postou fotos do lugar em que Retsuko mora, porém ela não fica assustada com a situação. Mas, em um evento com os fãs, um deles, que é o <i>stalker</i> de Retsuko, diz que ela não merece estar no grupo, pois seu talento não é nada e que ela só se aproveita dos fãs, tirando dinheiro deles.

10	Retsuko fica abalada pelo comentário do <i>stalker</i> e o resto grupo tenta protegê-la para que ela não sofra mais ataques, mas o fã descobre onde a protagonista trabalha e, quando ela sai do trabalho, ele tenta atacar ela, mas é impedido pelo colega de trabalho de Retsuko. Após o ataque, Retsuko se sente extremamente assustada e desencorajada, mas com o apoio dos seus colegas de trabalho e do seu grupo, ela faz sua última apresentação no festival de música e depois decide sair do grupo e continuar na empresa onde trabalha.
<b>4ª Temporada</b>	
1	Foco na vida pessoal de Retsuko e seu relacionamento com seu colega de trabalho (Haida).
2	Foco na vida pessoal de Retsuko e seu relacionamento com seu colega de trabalho (Haida) que começam a namorar. E ocorre uma mudança no presidente da empresa.
3	Com um novo presidente, o supervisor Porcão é chamado e lhe é dito que ele deve escolher alguns funcionários para serem convidados a se demitir, pois o departamento de contabilidade está gerando mais custos que lucro para a organização, mas o supervisor decide não demitir ninguém, pois considera todos os funcionários excepcionais.
4	Em um encontro inesperado de Retsuko e sua amiga com o novo presidente da empresa, as duas são levadas para um restaurante e questionadas casualmente sobre suas opiniões em relação ao seu trabalho, e Retsuko acaba falando sobre os abusos de poder que sofreu do seu supervisor. Sendo assim, no dia seguinte, o presidente decide mandar o supervisor da contabilidade para outro departamento.
5	O supervisor Porcão é transferido para um departamento inexistente, ou seja, ele fica em uma sala velha sem nada para fazer todos os dias. Com isso, o presidente espera que o supervisor se demita, pois a lei do Japão dá pouquíssimas brechas para uma presa dispensar seus funcionários. Porém, o supervisor começa a desenvolver depressão, devido ao seu total isolamento, e ao ver que ninguém mais precisa de seu trabalho. Enquanto isso, o novo supervisor da contabilidade começa a observar os funcionários, e selecionar aqueles que menos contribuem com seu trabalho, para levá-los ao RH e incentivá-los a se demitir, oferecendo dinheiro e ajuda para achar um outro emprego.
6	A situação na empresa piora, pois após ter uma emergência com um de seus filhos, uma das colegas de Retsuko aceita o incentivo de demissão e sai da empresa, fazendo todos os outros ficarem em alerta, pois a organização começou um processo de reestruturação, sendo assim, todos precisam ficar atentos ao seu trabalho e tomar cuidado para não desagradar o presidente.
7	Retsuko descobre que seu antigo supervisor pediu demissão e está trabalhando em uma loja de conveniência, e se sente culpada por ter feito isso com ele. Enquanto isso, o colega de Retsuko (Haida) recebe uma crítica do novo supervisor por acabar seu trabalho muito rápido, tudo isso na frente do presidente, que estava presente no momento. O presidente pede para Haida mostrar como trabalha tão rápido, e ele mostra o sistema que desenvolveu para calcular e organizar as contas com mais facilidade, eliminando o trabalho desnecessário. O presidente aprova o sistema de Haida e pede para que ele implemente o sistema no departamento, e ainda o torna o novo supervisor do departamento de contabilidade.
8	Ao pensar em como ajudar o seu antigo supervisor, Retsuko busca ajuda de seu ex namorado e ele mostra a ela o canal de YouTube que ela criou e depois largou para se concentrar no grupo de idols. O canal de Retsuko tinha milhões de seguidores e ela decidiu continuar fazendo os vídeos e deixar a parte da contabilidade para o seu antigo supervisor cuidar, pois a monetização dos vídeos estava aumentando e assim ela poderia pagar um salário adequado para ele.
9	Retsuko descobre que Haida está inflando os lucros e tenta confrontá-lo, mas acaba não dando certo e isso só o irrita.
10	Retsuko consegue provas sobre a inflação dos lucros e convence Haida e o presidente a pararem com isso antes de divulgarem o balanço geral da empresa. Haida acaba voltando a ser apenas um funcionário da contabilidade, o presidente deixa seu cargo, o antigo presidente volta para a empresa, assim como o antigo supervisor de Retsuko e sua colega.

<b>5ª Temporada</b>	
1	Após o problema de inflação de lucros, Haida pede demissão como forma de desculpa por ter causado problemas aos seus colegas, e por isso acaba perdendo a confiança em si mesmo e sua autoestima. Por esse motivo ele acaba se viciando em um jogo online, pois se sente bem e com mais confiança quando joga. Mas isso faz com que ele gaste muito dinheiro no jogo e não procure nenhum emprego. Por essa razão, Retsuko acha mais sensato não ver Haida até que ele arranje um novo emprego.
2	Foco na vida pessoal do namorado de Retsuko, o Haida, que após gastar quase todo seu dinheiro em um jogo, é expulso do seu apartamento pelo seu pai, que é dono do prédio em que Haida mora. Após isso, Haida começa a passar suas noites em um cybercafé enquanto trabalha em obras durante o dia, para juntar dinheiro e conseguir alugar um outro apartamento, e tudo isso escondido de Retsuko.
3	Retsuko e seus amigos descobrem que Haida não está mais morando no seu apartamento e o acham em um cybercafé. Haida acaba indo morar com Retsuko, que deixa de avisar seus pais sobre isso, pois não queria contar que seu namorado estava desempregado. Mas, após um mês morando juntos, Retsuko já começa a se perguntar quando o Haida irá se mudar.
4	A mãe de Retsuko faz uma visita a ela e descobre que ela e Haida estão morando juntos, assim, convida os dois para irem visitá-la daqui duas semanas, Nas duas semanas seguintes Haida tenta procurar um emprego na área de contratilidade, mas descobre que o que realmente quer fazer é ser um engenheiro de TI, e começa a estudar para isso.
5	Haida consegue um emprego temporário em um mercadinho 24 horas, enquanto estuda para sua mudança de carreira, e no meio disso, seu irmão mais novo liga informando que seu pai quer que ele volte para casa.
6	Retsuko e Haida vão visitar os pais de Haida, mas a visita não sai como ela espera, pois o pai de Haida é um político que só pensa em sua carreira e na de seu filho mais novo. Por isso, o pai de Haida pede para que ele não faça nada até as eleições para o novo congresso japonês, para garantir que não haverá nenhum escândalo sobre sua família antes da votação, e ainda oferece dinheiro para alugar uma nova casa caso Haida faça o que ele pediu, mas Haida não aceita o dinheiro, pois já é adulto e não quer continuar sendo sustentado pelos pais.
7	Um homem do congresso que faz parte do “partido da fúria” convida Retsuko para participar das eleições como representante do partido, e ela acaba aceitando após ver a quantidade de apoiadores que esperava por ela.
8	Retsuko entra definitivamente para a política e o distrito escolhido para buscar seus primeiros eleitores é o distrito em que a família de Haida se elegeu por anos e atual residência deles. Esse lugar foi escolhido, pois assim como Retsuko, o irmão mais novo de Haida só tem 25 anos (idade mínima para concorrer nas eleições), e não possui experiência política.
9	Retsuko começa sua campanha para entrar no congresso, e recebe o apoio da empresa onde trabalha e dos seus amigos. Seu oponente, Ojiro Haida (irmão mais novo do Haida), que mesmo tendo pouca experiência, consegue ir ganhando o apoio dos cidadãos do distrito com seu discurso e carisma.
10	Em seu discurso Retsuko fala sobre as coisas da vida que a estressam e aos poucos concentra as coisas estressantes no modelo de trabalho atual do Japão e diz que quer mudar isso, recebendo o apoio de várias pessoas que sentem o mesmo. Mas, mesmo ganhando um grande apoio dos eleitores e com a ajuda de seus amigos e colegas de trabalho, Retsuko perdeu as eleições, mas não ficou triste, pois sabe que será feliz vivendo uma vida tranquila ao lado de Haida.