

ANÁLISE DAS METÁFORAS ORGANIZACIONAIS DE GARETH MORGAN POR MEIO DO CINEMA: O JOGO DA IMITAÇÃO

Sarah Valézia Oliveira Amaral [1], Ana Julia Batista Oliveira [1], Lílian Thais Montes dos Santos [1], June Marize Castro Silva[2].

Introdução: em seu livro "Imagens da Organização", Morgan explora oito metáforas que constituem um importante recurso para analisar as organizações, posto que expõem diferentes perspectivas que possibilitam entender as imagens organizacionais, bem como diagnosticar os problemas e situações, permitindo uma visão mais ampla da organização. Para ele, os administradores devem ser capazes de ter diferentes abordagens para a organização visando maior eficiência (Morgan, 2006). Apesar de o cinema ser frequentemente visto apenas como uma forma de entretenimento, ele constitui, muito além disso, uma ferramenta eficiente para propagar ideias, discussões e debates. Quando bem selecionados, os filmes podem potencializar o aprendizado em decorrência dos vários elementos trabalhados, estimulando habilidades de interpretação, análise e síntese, imaginação, compreensão e a correlação das representações de forma crítica à realidade (Vieira, Nascimento e Bittencourt 2023). Nesse contexto, sabendo da importância contributiva de Morgan ao trazer diferentes facetas para analisar as organizações, temos por objetivo: compreender as diferentes metáforas organizacionais apresentadas por Gareth Morgan e aplicá-las para analisar a dinâmica e os conceitos apresentados no filme "O Jogo da Imitação (*The Imitation Game*)" de 2014, direção de Morten Tyldum. Sendo a pergunta norteadora: de que maneira as metáforas organizacionais de Gareth Morgan podem ser identificadas e analisadas nas situações e processos representados na obra cinematográfica "O jogo da imitação"? **Método:** trata-se de uma análise fílmica com abordagem teórico-interpretativa, inserida em uma abordagem qualitativa de natureza interpretativa. **Resultados:** o filme "O Jogo da Imitação", baseado em fatos reais, conta a história de Alan Turing, um matemático britânico, e seu time de criptógrafos que trabalharam em *Bletchley Park* durante a Segunda Guerra Mundial para desvendar uma das máquinas mais potentes da Alemanha, a Enigma. Os alemães a usavam para transmitir mensagens em códigos, de modo que os Aliados não fossem capazes de decifrá-las. O trabalho da equipe era desvendar essas mensagens e antecipar os movimentos dos inimigos, para isso eles desenvolveram uma máquina que conseguiu quebrar o código da Enigma, nomeando-a de Christopher. Estima-se que, com seus esforços, tenha salvado cerca de 14 milhões de vidas e encurtado a guerra em dois anos. Após a guerra, a homoxessualidade de Turing foi descoberta e ele foi submetido a um tratamento hormonal, vindo a cometer suicidio em 1954. O trabalho da equipe foi considerado segredo de Estado por mais de 50 anos. Ao analisar o filme, foram identificadas cinco metáforas: As organizações vistas como máquinas, visualizada na estrutura rígida de *Bletchley Park*, com racionalidade, hierarquia, disciplina militar, planejamento, rotinas fixas e controle. As organizações vistas como cérebros, refletida na busca de Turing por aprendizado e inovação e na própria criação da máquina de decodificação. As organizações vistas como culturas, evidenciada pelo contexto social da época, machismo e intolerância à homossexualidade de Turing. As organizações vistas como sistemas políticos, identificadas nas disputas por recursos, formação de coalizões estratégicas e no controle informacional e, por fim, as organizações vistas como prisões psíquicas, evidenciada no apego emocional de Turing à máquina, na manipulação no contexto de espionagem e no medo de retaliação. **Discussão:** no filme, a metáfora da máquina apresentada por Morgan (2006) evidencia-se tanto no processo de construção da máquina de decodificação quanto na estrutura de *Bletchley Park*. Observa-se a rigidez e a hierarquia do governo

1 Graduanda em Administração na Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES).
2 Professora do curso de Administração da Universidade Estadual de Montes Claros(UNIMONTES).

britânico, elementos que dialogam com a dominação racional-legal de Max Weber (1946), onde a organização é marcada por normas disciplinares, padronização de procedimentos, controle rigoroso e rotinas fixas orientadas à eficiência técnica. Essa visão mecanicista é reforçada pelo comandante ao afirmar que guerras são vencidas com ordem, disciplina e cadeia de comando, reduzindo Turing a uma pequena engrenagem dentro de um sistema organizacional. Nessa perspectiva, os indivíduos tornam-se peças substituíveis, e, conforme Weber (1946), a eficácia organizacional decorre justamente da substituição das particularidades individuais por normas abstratas e rotinas automatizadas, garantindo precisão e continuidade independentemente de quem ocupa os cargos. Em contraste, a metáfora do cérebro emerge na busca pela inovação. Turing representa o aprender a aprender, utilizando o processamento de informações para desenvolver sua máquina e aperfeiçoá-la continuamente a partir dos erros. Sua capacidade de revisar falhas e buscar soluções sob diferentes perspectivas evidencia a autorregulação e o aprendizado organizacional. Para Morgan (2006), essa metáfora exige que o sistema não apenas processe informações, mas questione suas próprias premissas, permitindo que a inovação surja da reavaliação constante. A metáfora da cultura manifesta-se nos valores e preconceitos da época. A homossexualidade de Turing é reprimida por normas sociais que moldam seu comportamento e o conduzem ao isolamento. Conforme Cavedon (2003), a cultura ultrapassa os limites internos da organização, refletindo valores do contexto social mais amplo. Nesse sentido, Morgan (2006) destaca que as organizações moldam o comportamento de seus membros a partir de valores compartilhados. Isso também explica o machismo estrutural enfrentado por Joan Clarke, cuja competência é questionada por ser mulher, evidenciando a resistência a mudanças e à aceitação de grupos que fogem do padrão dominante. Já a metáfora dos sistemas políticos aparece nos mecanismos de controle e vigilância exercidos pelo Estado. Segundo Foucault (1999), o poder não se expressa apenas por ordens diretas, mas por uma rede visível e invisível na qual o controle da informação define relações de subordinação. Nesse contexto, o Estado exerce o biopoder, decidindo sobre a vida e a morte (Foucault, 1999). Isso se torna evidente quando a equipe escolhe quais ataques evitar para manter o sigilo da quebra do código, reduzindo vidas humanas a elementos estratégicos dentro de um jogo de poder. Por fim, a metáfora da prisão psíquica revela como processos conscientes e inconscientes aprisionam a subjetividade (Morgan, 2006). Turing vive sob constante medo de exposição e retaliação, o que o impede de expressar plenamente sua identidade. Essa opressão culmina no tratamento hormonal imposto, exemplificando o controle físico e psicológico sobre o corpo considerado desviante. Para Foucault (1999), essa é a essência da disciplina: corrigir o que é rotulado como anormal. A vigilância contínua gera um estado de autovigilância, criando uma barreira invisível de autocensura. Assim, o filme demonstra que as organizações operam em múltiplas dimensões simultaneamente: mecanicistas em sua estrutura, inovadoras em seus processos de aprendizagem, políticas em suas relações de poder e limitantes em sua dimensão psíquica e cultural. **Considerações Finais:** a aplicação das metáforas de Morgan ao filme, foi de grande valia pois possibilitou um melhor entendimento das complexidades e dinâmicas organizacionais. A partir das metáforas, foi possível perceber a racionalidade, a busca pela eficiência, a rigidez dos processos, a hierarquização, a adaptabilidade, a resolução de problemas complexos, a influência dos valores e crenças que moldam as interações, o aprendizado, o processamento de informações para tomadas de decisões, e a dinâmica do poder e dos conflitos. Utilizar o cinema como ferramenta pedagógica facilitou a compreensão das metáforas, transformando o filme em uma visualização das imagens da organização. Portanto, a utilização do filme como ferramenta de aprendizado ampliou as ideias e discussões acerca das metáforas, permitindo a compreensão das dinâmicas organizacionais.



Palavras-chave: Metáfora. Organizações. Cinematografia. Aprendizagem.

Referências:

CAVEDON, Neusa Rolita. **Antropologia para administradores**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2003.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução de Raquel Ramalhete. 20. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

MORGAN, G. **Imagens da organização: edição executiva**. Tradução de Geni G. Goldschmidt. 4. reimpressão. São Paulo: Atlas, 2006.

THE IMITATION Game (O jogo da imitação). Direção de Morten Tyldum. 2014. Disponível em:https://youtu.be/f6w-v1NNmlg?si=c5fSok7nwXbWt5e_ Acesso em: 15 de novembro de 2024.

VIEIRA, G. C.; NASCIMENTO, R. S; BITTENCOURT, L. P. Cinema e Educação: A utilização de filmes como Ferramenta Educacional Ativa e Reflexiva. **Revista Eixos Tech**, v. 10, n. 1, p. 2-17, 2023.

WEBER, Max. **Ensaios de sociologia**. Organização e introdução de H. H. Gerth e C. Wright Mills. Tradução de Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1946