
UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE ARQUITETURA, ARTES, COMUNICAÇÃO E DESIGN
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO

Renata Calonego

**NEOLIBERALISMO, RELAÇÕES DE TRABALHO E EFEITOS DE PODER DO
DISCURSO ORGANIZACIONAL**

Bauru – São Paulo
2023

Renata Calonego

**NEOLIBERALISMO, RELAÇÕES DE TRABALHO E EFEITOS DE PODER DO
DISCURSO ORGANIZACIONAL**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Comunicação, da Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp), sob a orientação da Profa. Dra. Roseane Andrelo para obtenção do título de Doutora em Comunicação

Bauru – São Paulo
2023

C165n Calonego, Renata
Neoliberalismo, relações de trabalho e efeitos de poder do discurso organizacional / Renata Calonego. -- Bauru, 2023
162 p. : il.

Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design, Bauru
Orientadora: Roseane Andrelo

1. Comunicação Organizacional. 2. Neoliberalismo. 3. Efeitos de Poder. 4. Discurso Organizacional. 5. Relações de Trabalho. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design, Bauru. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

Impacto potencial desta pesquisa

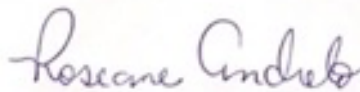
Ao identificar quais práticas estão sendo intensificadas pelo discurso das organizações na sociedade, esta pesquisa apresentou de forma inédita os efeitos da comunicação organizacional nas relações de trabalho e na identidade do sujeito, indicando formas de resistência. Com isso, alinhou-se às ODS da Agenda 2030 da ONU direcionando soluções no âmbito do trabalho decente, justiça e instituições eficazes.

Potential impact of this research

By identifying which practices are being intensified by the discourse of organizations in society, this research presented, in an unprecedented way, the effects of organizational communication on labor relations and on the construction of workers' identity, indicating forms of resistance. With this, it aligned itself with the SDGs of the UN Agenda 2030, directing solutions in the field of decent work, justice and strong institutions.

ATA DA DEFESA PÚBLICA DA TESE DE DOUTORADO DE RENATA CALONEGO, DISCENTE DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO, DA FACULDADE DE ARQUITETURA, ARTES, COMUNICAÇÃO E DESIGN - CÂMPUS DE BAURU.

Aos 24 dias do mês de março do ano de 2023, às 08:30 horas, no(a) via sistemas de videoconferência e outras ferramentas para comunicação a distância, realizou-se a defesa de TESE DE DOUTORADO de RENATA CALONEGO, intitulada **Neoliberalismo, relações de trabalho e efeitos de poder do discurso organizacional**. A Comissão Examinadora foi constituída pelos seguintes membros: Professora Assistente Doutora ROSEANE ANDRELO (Orientador(a) - Participação Presencial) do(a) Departamento de Comunicação Social da Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design / Universidade Estadual Paulista, Professor Associado MAXIMILIANO MARTIN VICENTE (Participação Presencial) do(a) Departamento de Ciências Humanas / UNESP/Câmpus de Bauru, Professora Doutora CAROLINE KRAUS LUVIZOTTO (Participação Presencial) do(a) Departamento de Ciências Humanas / Unesp, Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design, Bauru, Professora Doutora GISELA MARQUES PEREIRA GONÇALVES (Participação Virtual) do(a) (Universidade da Beira Interior, Professora Titular ROSELI APARECIDA FIGARO PAULINO (Participação Virtual) do(a) Programa de Pós-graduação em Ciências da Comunicação / Universidade de São Paulo. Após a exposição pela doutoranda e arguição pelos membros da Comissão Examinadora que participaram do ato, de forma presencial e/ou virtual, a discente recebeu o conceito final: Aprovada. Nada mais havendo, foi lavrada a presente ata, que após lida e aprovada, foi assinada pelo(a) Presidente(a) da Comissão Examinadora.



Professora Assistente Doutora ROSEANE ANDRELO

AGRADECIMENTOS

Antes de agradecer aqueles que estiveram presentes comigo nessa jornada, gostaria de expressar minha gratidão a todos que confiam na ciência e na pesquisa, em especial àqueles que acreditaram nesta investigação. Aproveito esse momento para reconhecer a importância da atuação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) no investimento em pesquisas públicas, sem interferências diretas do setor privado, que além de apoiar esse estudo no Brasil, viabilizou a realização de um estágio de pesquisa no exterior, experiência que moldou significativamente o desenvolvimento da tese. Agradeço também à Unesp, que me formou enquanto profissional e pessoa, e me sinto muito honrada por isso.

Dito isso, deixo aqui o registro do meu singelo agradecimento para aquelas pessoas que marcaram e compartilharam comigo essa trajetória de 4 anos de doutorado: começo agradecendo à minha família, a qual o apoio foi fundamental para concretização desta etapa na minha vida. Minha mãe e meu pai, que nunca mediram esforços para que eu continuasse meus estudos e pudesse realizar esse projeto. Seus gestos diários de amor e carinho sempre reabasteciam minha energia. Minha irmã, minha rocha e porto seguro, que sempre soube o que me dizer, nunca permitindo que minhas inseguranças e medos me dominassem. Seu acolhimento é a minha principal fonte de força. Ao membro de 4 patas da família, ‘Piccolina’, companheira fiel que passou horas debaixo da minha escrivadinha enquanto eu pesquisava e escrevia, e que, mesmo quando me distraía com seus pedidos diários de passeio e brincadeira, me ajudava a tornar tudo mais leve. Ao meu cunhado, Vinícius, que muitas vezes passeou, brincou e cuidou da ‘Piccolina’, formando uma rede de apoio incrível; e por me mostrar visões diferentes sobre meu tema de pesquisa, o que ampliou meus horizontes e criticidade.

À minha orientadora, profa. Roseane Andrelo, que já me guia nessa trajetória acadêmica por mais de 10 anos. Sua forma de lidar com o trabalho e com a vida sempre foram grandes fontes de inspiração. Obrigada por confiar e acreditar no meu trabalho, e por sempre me ensinar com tanta gentileza e carinho. Me sinto muito honrada por tudo o que construímos e vivenciamos.

Aos meus amigos de coração e alma, Letícia, Júlia, Renato, Vitória e Mayara (um agradecimento especial à Lê pelos ‘kits de sobrevivência’ durante alguns períodos de hibernação por causa da tese). Vocês dão outra cor em minha vida e sou muito feliz por ter vocês no meu dia a dia me apoiando e incentivando. À Monalisa e ao Henrique, meus presentes da pós-graduação, que sempre me garantiram ótimas reflexões, mas também ótimas risadas. À Mari, a qual tive muita alegria em citar nesta pesquisa. A nossa parceria em artigos dá mais sentido à vida acadêmica. À Luana, Luiza, Mayara, Andressa, Henrique, Ana e Paulo, que compartilharam comigo a experiência maravilhosa que foi Portugal.

A todos os professores desta banca, por terem aceitado o convite e terem se disponibilizados a ler esse trabalho. Ao prof. Max, que finalmente tive o privilégio de interagir durante minha qualificação, se mostrando ainda mais incrível do que sempre ouvi em relatos de colegas. É uma satisfação estar encerrando esse ciclo com a sua presença. À profa. Carol, que me deu aula desde à graduação e viabilizou muitos ensinamentos e reflexões que pautaram minha caminhada acadêmica. À profa. Gisela, que não mediu esforços para tornar meu estágio de pesquisa em Portugal uma realidade, proporcionando debates que foram essenciais neste trabalho. Foi durante meu período em Covilhã que tive coragem de me debruçar em estudos filosóficos como o de Judith Butler. À profa. Roseli Figaro, que sempre esteve presente comigo por meio do seu livro, o qual até agora se encontra ao lado do meu computador. Sua pesquisa me deu confiança para acreditar neste estudo.

Ao Silvio, a salvação dos alunos do PPGCOM, que facilita nossas vidas sempre com muita gentileza e prontidão. A todos os entrevistados que disponibilizaram seu tempo para contribuir com essa pesquisa e com o desenvolvimento científico da comunicação. Obrigada por confiarem e acreditarem nesta investigação. Ao encerrar esse ciclo, percebo que pesquisar foi muito desafiador, mas, ao mesmo tempo, proporcionou um crescimento único na vida. Sem dúvida, a caminhada de construção dessa tese me ajudou a ser uma pessoa mais consciente e crítica, o que espero poder compartilhar por meio da publicação deste trabalho. Ter a oportunidade de realizar algo que dá esperança e faz sentido, é realmente um privilégio.

“Que não se imagine, no entanto, que eu considere ter competência para reparar os erros e abusos da sociedade, mas que deseje contribuir com minha humilde cota para um propósito tão bom; e que, se os ouvidos do público estão voltados para mim, prefira sussurrar neles algumas verdades saudáveis a bobagens sem sentido.”

Anne Brontë

RESUMO

As inúmeras relações estabelecidas na sociedade, assim como seus modos e modelos de produção, reconfiguram-se constantemente de acordo com as mudanças sócio-políticas-econômicas. Da mesma maneira, as relações de trabalho vivenciadas se adaptam continuamente às demandas da sociedade em que estão inseridas, compatibilizando-se com o momento histórico vigente. Portanto, não se limitando à concepção de fluxo de informação, mas compreendendo o papel estruturante da comunicação nas organizações, esta pesquisa tem como objetivo refletir sobre os efeitos de poder que o discurso organizacional assume nas relações de trabalho e na identidade dos trabalhadores no contexto neoliberal. Para tanto, propõe-se uma abordagem teórico-empírica, com uma fundamentação teórica pautada na discussão acerca de temas como comunicação organizacional, discursos, efeitos de poder, e neoliberalismo e sua performance psíquica (FOUCAULT, 1980; FIGARO, 2008; OLIVEIRA, PAULA E MARCHIORI, 2012; PUTNAM E MUMBY, 2014; HARDY E THOMAS, 2014; SCHARFF, 2016; BUTLER, 2017; HAN, 2018; KANAI EGILL, 2020; SAFATLE ET AL., 2021). Frente a isso, define-se como coleta de dados a realização de entrevistas em profundidade com roteiro semiestruturado em um corpus formado por 14 trabalhadores de diferentes categorias, selecionados com o propósito de abranger ângulos distintos da realidade. Para analisar as respostas, utilizou-se a metodologia qualitativa pluralista proposta por Scharff (2011), que tem como cerne a psicologia discursiva (PD), que foi aplicada com o intuito de identificar padrões nas falas dos entrevistados sobre as maneiras pelas quais eles negociavam e vivenciavam o discurso organizacional e as relações de trabalho. Nesse processo investigativo, 10 efeitos de poder do discurso organizacional que impactam na constituição das subjetividades dos trabalhadores foram verificados através desses padrões. De forma semelhante, possíveis resistências também foram estudadas, tendo em vista que poder e resistência são processos mutuamente implicados. Sendo assim, defende-se a tese de que os discursos organizacionais possuem efeitos de poder nas relações de trabalho estabelecidas, de maneira a incidir na identidade dos trabalhadores e perpetuar o neoliberalismo. Por fim, destaca-se que esta pesquisa buscou contribuir para a expansão da análise crítica sobre a comunicação organizacional, de modo a somar reflexões para compreender com mais profundidade as interfaces sobre a formação da vida psíquica dos trabalhadores por meio dos discursos que enredam as organizações, dando atenção especial tanto à incorporação, quanto à adaptação do neoliberalismo a partir do trabalho.

Palavras-chave: comunicação organizacional, neoliberalismo, efeitos de poder, discurso organizacional, relações de trabalho

ABSTRACT

The uncountable relationships established in society, as well as their models of production, are constantly reconfigured according to socio-political-economic changes. In the same way, the work relationships experienced continuously adapt to the social demands in which they are inserted, making them compatible with the current historical moment. Therefore, understanding the structuring role of communication in organizations and not limited to its conception of information flow, this research aims to reflect on the power effects that the organizational discourse assumes in labor relations and in the worker's identity in the neoliberal context. Thus, a theoretical-empirical approach is proposed, with a theoretical foundation based on the discussion of themes such as organizational communication, discourses, power effects, and neoliberalism and its psychic performance (FOUCAULT, 1980; FIGARO, 2008; OLIVEIRA, PAULA E MARCHIORI, 2012; PUTNAM E MUMBY, 2014; HARDY E THOMAS, 2014; SCHARFF, 2016; BUTLER, 2017; HAN, 2018; KANAI EGILL, 2020; SAFATLE ET AL., 2021). In view of this, data collection is defined by the conduction of in-depth interviews with a semi-structured script in a corpus formed by 14 workers from different categories, selected with the purpose of covering distinct angles of reality. To analyze the answers, the pluralistic qualitative methodology proposed by Scharff (2011) was used, which has the discursive psychology as its core, which was applied with the aim of identifying patterns in the interviewees' speeches about the ways in which they negotiated and experienced organizational discourse and work relationships. In this investigative process, 10 power effects of the organizational discourse that impact on the constitution of workers' subjectivities were verified through these patterns. Similarly possible resistances were also studied, considering that power and resistance are mutually implicated processes. Therefore, this thesis defends that organizational discourses have power effects in established work relationships, in a way that reflects on workers' identity and perpetuates neoliberalism. Finally, it is emphasized that this research sought to contribute to the expansion of critical analysis on organizational communication, to add reflections to understand in more depth the interfaces on the formation of workers' psychic life through the discourses that enmesh organizations, giving special attention to both the incorporation and adaptation of neoliberalism through work.

Keywords: organizational communication, neoliberalism, power effects, organizational discourse, labor relations.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Resumo das escolhas metodológicas	57
Quadro 2 - Exemplos dos discursos midiáticos utilizados no roteiro da entrevista	59
Quadro 3 - Compilação dos entrevistados	66
Quadro 4 - Características metodológicas da psicologia discursiva	76
Quadro 5 - Os 10 efeitos de poder identificados	109
Quadro 6 - Possíveis inibidores de resistência	111

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
2. REFLEXÕES SOBRE O NEOLIBERALISMO ENQUANTO MODELO ECONÔMICO E SOCIAL	21
2.1. Neoliberalismo: apontamentos iniciais sobre seu desenvolvimento	21
2.2. O trabalho no contexto neoliberal	27
2.3. A atuação psíquica do neoliberalismo	31
3. COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL, DISCURSO E CIRCULAÇÃO DO PODER... 37	
3.1. Apontamentos sobre comunicação organizacional e suas práticas discursivas.....	38
3.2. Apontamentos sobre a circulação do poder	41
3.3. Comunicação, trabalho e a neoliberalização das subjetividades	49
4. METODOLOGIA DE PESQUISA.....	56
4.1. Coleta dos dados e corpus da pesquisa.....	57
4.2. Articulações teóricas para a delimitação do procedimento metodológico analítico	69
4.3. Método de análise	73
4.3.1. A aplicação da psicologia discursiva (PD).....	75
5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	81
5.1. Padrões do bloco 1 – negociando direitos trabalhistas e sociais, precarização do trabalho, articulação da classe trabalhadora, e desigualdades	83
5.2. Padrões do bloco 2 – negociando a subjetividade empreendedora e o poder inteligente .	91
5.3. Padrões do bloco 3 – negociando discursos organizacionais, poder e identidade	98
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	112
REFERÊNCIAS	129
APÊNDICE ‘A’ – Roteiro das entrevistas	139
APÊNDICE ‘B’ – Termos de consentimento	162

1. INTRODUÇÃO

O projeto neoliberal inclui variáveis que formam um sistema complexo que é vivenciado atualmente pela sociedade. Para além da sua atuação no campo econômico, esta pesquisa¹ parte do recorte teórico que discute o neoliberalismo enquanto um modelo profundamente envolvido com as esferas social, política e cultural, assim como no plano da subjetividade. Essa perspectiva é embasada em diversos autores, como Priscila Campana (2000), Ricardo Antunes (2009; 2018), Christina Scharff (2016), Byung-Chul Han (2018b), José Araújo (2020), e Vladimir Safatle et al. (2021), e norteia todo esse estudo. A principal argumentação para essa compreensão passa pela concepção de que a eficácia econômica neoliberal é permeada por discursos que evocam categorias morais e psicológicas por meio da articulação entre trabalho, linguagem e desejo. É nesse sentido que Akane Kanai e Rosalind Gill (2020) afirmam que a hegemonia neoliberal está diretamente vinculada ao uso de estratégias que envolvem atributos pessoais e atrativos.

Visto que a atividade laboral é resultado da construção da sociedade e da cultura em um determinado tempo e momento histórico (LHUILIER, 2016; ARAÚJO, 2020), tem-se que as relações de trabalho passam por mudanças significativas frente à lógica neoliberal. Parte dessas transformações se dão com a disseminação da noção de que os direitos sociais e trabalhistas são empecilhos para o desenvolvimento econômico e o livre mercado, culminando em uma intensa flexibilização desses direitos em prol da acumulação do capital.

Nesse viés, é importante destacar que o Estado, tendo em vista a livre circulação de capitais, assume papel significativo ao viabilizar a desregulamentação de direitos trabalhistas e a desarticulação da sociedade, sendo um exemplo disso o atrofamento do sindicalismo (CAMPANA, 2000). Outras implicações aparecem na precarização do trabalho por meio de crises salariais, do aumento das terceirizações e do surgimento de modalidades de emprego, como *freelancers*² e a jornada intermitente. A *uberização*³ também é resultado do trabalho precário, de modo a colocar o indivíduo em uma situação de vulnerabilidade sem qualquer tipo de proteção

¹ Esta pesquisa foi realizada com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – pelo Programa de Demanda Social. Código de Financiamento 88887.601231/2021- 00; com período de estágio no exterior realizado entre setembro/2021 e fevereiro/2022 com financiamento do Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior (PDSE) da Capes - Edital no. 19/2020 - Seleção 2020. Processo no: 88881.622802/2021- 01.

² Termo em inglês utilizado para definir trabalhadores autônomos que atuam em diferentes organizações sem vínculo empregatício. Ou seja, são trabalhadores que não atuam sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

³ Processo associado à venda de um serviço de forma autônoma e sem um empregador, por meio de aplicativos digitais.

legal (ANTUNES, 2018; ARAÚJO, 2020). Os dados obtidos em pesquisa⁴ realizada em 2022 pelo Laboratório de Estudos do Movimento do Hospital das Clínicas (HC) evidenciam esse cenário ao indicar que 70% das internações no Instituto de Ortopedia e Traumatologia do HC são de motociclistas. Além disso, a pesquisa aponta que a porcentagem de acidentes de moto neste setor de atendimento subiu de 20% para 80% nos últimos 6 anos.

Considerando os interesses desta investigação, o que se destaca é que, mesmo diante de um contexto de insegurança, instabilidade no emprego e maiores exigências e responsabilidades dadas aos trabalhadores, as políticas neoliberais continuam em circulação sem grandes (e/ou apesar de algumas) oposições. Um dos pontos principais desse cenário passa pela reconfiguração das percepções sobre responsabilidade e obrigação, tanto na vida pessoal, como profissional. Isso porque ao propor um estilo de vida que busca se aproximar dos padrões de funcionamento empresarial, o modelo neoliberal se infiltra no cotidiano da sociedade e altera o próprio sujeito ao orientar desejos, ideais, visões de mundo, a partir de um processo intenso de individualização. A construção do sujeito neoliberal, no entanto, não ocorre de maneira isolada, mas através de uma combinação de fatores que direcionam a reconstrução de suas identidades. Observações como essas instigaram o desenvolvimento desta tese, que tem como ponto central de análise a atuação da comunicação organizacional, por meio de suas práticas discursivas, no trabalhador.

Frente a isso, esclarece-se que o entendimento atribuído ao exercício profissional se pautou na psicossociologia do trabalho, uma abordagem que possibilita olhar para a atividade laboral através de instâncias mais amplas que envolvem seu funcionamento, como organizações e comunidades, conforme apresentado por Araújo (2020). Esse enfoque vai ao encontro da compreensão de Denise Britto (2014) sobre o mundo do trabalho, defendendo que este universo engloba, além do exercício da atividade em si, os discursos presentes nesse processo.

É nesse sentido que o debate sobre os discursos se faz pertinente. Para isso, recorre-se ao viés foucaultiano sobre o tema, que entende que o poder está inscrito no discurso, de forma a ser um efeito de poder por si só. Assim, efeitos de poder são interpretados como as práticas que mantêm determinados discursos em circulação, na mesma medida que exclui outros (HARDY E THOMAS, 2014). Ao adotar essa linha de investigação, concentra-se em avaliar sobre a circulação

⁴ O acesso a tais informações foi realizado via reportagem divulgada no *The Intercept Brasil* através do link: <https://theintercept.com/2022/12/12/entregadores-de-apps-sao-70-dos-internados-no-instituto-de-ortopedia-e-traumatologia-do-hospital-das-clinicas-diz-medica/>

do poder pelo discurso, sendo que é através dessa circulação que o poder atua incentivando, ou restringindo, determinadas formas de ser, pensar, fazer e falar.

De maneira complementar, evocou-se aos conceitos definidos por Judith Butler (2017) sobre ‘vida psíquica do poder’ e ‘teorias da sujeição’, a fim de expandir o debate sobre a atuação do poder na constituição da identidade do sujeito. Resumidamente, a filósofa defende que a construção das identidades se dá no e através do poder, o que amplia os horizontes da argumentação sobre o âmbito psíquico da governabilidade neoliberal, uma vez que refletir sobre os efeitos de poder do discurso organizacional nas relações de trabalho e no trabalhador permite percorrer a formação das identidades constituídas no e através do discurso (BUTLER, 2017; SCHARFF, 2016). Ressalva-se, porém, que os efeitos de poder não produzem influências imediatas e deterministas, mas ocorrem ao longo do tempo a partir do engajamento dos sujeitos em práticas locais que difundem e normalizam tais práticas em outras instâncias (HARDY, THOMAS, 2014). Nesse sentido, a abordagem de ‘poder inteligente’ apresentada por Han (2018b) foi acionada, a fim de amparar a discussão sobre a exploração da liberdade do trabalhador por meio de um discurso de sedução, de modo a tornar o sujeito dependente do sistema.

Portanto, entende-se que a construção da identidade está vinculada às práticas discursivas em um recorte de tempo e espaço, de maneira a orientar a noção social sobre o que fazer e como fazer. Nessa direção, apoia-se nas colocações de Roseli Figaro (2008, p. 12) para afirmar que o processo comunicacional é anterior à própria constituição do trabalho em si. Ou seja, a comunicação, enquanto "processo mediado pelas práticas culturais que se constroem no cotidiano", é uma categoria que viabiliza uma investigação privilegiada acerca do trabalho e das relações estabelecidas em seu entorno.

Trazendo esse debate para as organizações⁵ e compreendendo que a comunicação organizacional é um "processo de construção e disputa de sentido no âmbito das relações organizacionais" (BALDISSERA, 2008, p. 169), admite-se que as organizações são um fenômeno social coletivo que passa por transformações contínuas (BJORKENG, CLEGG E PITSIS, 2009; SANTOS E SILVEIRA, 2015). Para Robert Srour (2012, p.113), analisar as organizações sob o viés das relações que elas estabelecem, tal como as relações de trabalho, é essencial para “uma

⁵ Entendendo a variedade de tipos que o termo 'organização' envolve, utiliza-se essa palavra em seu sentido geral, pautando-se na definição da palavra de acordo com o Dicionário Priberam (<https://dicionario.priberam.org/organiza%C3%A7%C3%A3o>): "fundação, estabelecimento; conjunto de pessoas que constituem um grupo de trabalho". Ou seja, engloba: organizações sem fins lucrativos, organizações governamentais, organizações privadas etc. No entanto, admite-se que algumas discussões são mais direcionadas para as organizações empresariais, que, quando é o caso, são sinalizadas como tal.

reflexão competente acerca das bases dos conflitos intra e interorganizacionais, na medida em que captam a diversidade dos interesses em jogo e contribuem para a percepção da extrema complexidade da realidade social”.

Tendo em vista o contexto neoliberal, concebe-se que a comunicação organizacional, por meio dos seus discursos, possui uma atuação significativa na construção e atualização das identidades, especialmente no que diz respeito a noções sobre trabalho, trabalhador e as relações que os permeiam. É nesse sentido que se reconhece que discursos organizacionais são estratégias que direcionam as construções de significados locais com o intuito de produzir práticas favoráveis aos interesses da organização (ANDERSSON, 2020). Nesse quesito, Cynthia Hardy e Robyn Thomas (2014) apontam a falta de estudos que examinem os efeitos nas organizações a partir dos significados negociados localmente; ausência essa que esta pesquisa busca preencher em certa medida.

Assim, parte-se da premissa de que pensar sobre a comunicação organizacional consiste em refletir sobre o discurso (SÓLIO, 2008). Com isso, assume-se que comunicação é poder, especialmente quando examinada enquanto um elemento estratégico de institucionalização psíquica do poder por meio de práticas discursivas das organizações. Nessa perspectiva, percebe-se que os processos comunicacionais organizacionais estão sendo modificados profundamente com o intuito de viabilizar e reforçar a exploração da psique.

Essa discussão se torna ainda mais complexa e necessária quando se considera que a jornada de um trabalhador ocupa, no mínimo, quase um terço do seu dia (SÓLIO, 2008) e que os processos comunicacionais existentes no ambiente de trabalho reverberam para além do ambiente corporativo, afetando todas as outras relações estabelecidas pelo empregado, assim como na sua saúde. Araújo (2020, p. 81) aponta como consequências o crescimento expressivo de pessoas que trabalham “sob pressão e assédio, vítimas de doenças profissionais e acidentes de trabalho, além das novas patologias laborais, como depressão, *burnout*, uso de drogas, toda sorte de desgaste e sofrimentos físicos e psíquicos”.

Nessa direção, Kanai e Gill (2020) indicam que a crise global causada pela pandemia do COVID-19 amplificou os elementos que sustentam as políticas neoliberais, tanto na forma de gerenciar as atividades econômicas, quanto ao se notar um aumento do número de horas trabalhadas pelas pessoas, em especial aquelas que migraram para o modelo do trabalho remoto. Isto é, mesmo diante de uma crise econômica e social em âmbito global, observa-se ainda mais a

neoliberalização da subjetividade, com premissas neoliberais orientando não somente o que fazer, mas também o que sentir. De acordo com as autoras, essa atuação neoliberal na esfera da vida afetiva, que também reverbera no trabalho, expõe certos padrões assinalados pelo estímulo à confiança, resiliência e criatividade, ainda que opere em um nível micro da subjetividade.

Através das perspectivas teóricas mencionadas, esta pesquisa constrói sua hipótese a partir da articulação de reflexões sobre neoliberalismo, comunicação organizacional e suas práticas discursivas, tendo em vista seus possíveis efeitos de poder nas relações de trabalho e na construção da identidade dos trabalhadores. Desse modo, busca-se responder a seguinte pergunta norteadora: "Quais os efeitos de poder que o discurso organizacional assume nas relações de trabalho e na identidade dos trabalhadores no contexto neoliberal?". Isto é, tendo como base o neoliberalismo, quais os possíveis impactos nos sujeitos do ponto de vista do discurso organizacional? Além disso, essa pergunta se divide em outros dois questionamentos, que são "Quais são as possíveis resistências ao discurso organizacional frente ao neoliberalismo?", e "Quais os possíveis novos olhares para as interfaces entre neoliberalismo, relações de trabalho e discurso organizacional tendo em vista os efeitos de poder?". Essas perguntas se traduzem nos seguintes objetivos: a) geral - refletir sobre os efeitos de poder que o discurso organizacional assume nas relações de trabalho e na identidade dos trabalhadores no contexto neoliberal; e específicos - b) verificar resistências ao discurso organizacional frente ao neoliberalismo e c) lançar novos olhares para as interfaces entre neoliberalismo, relações de trabalho e discurso organizacional, considerando os efeitos de poder.

Enfatiza-se que esta pesquisa prioriza questões que permeiam a tendência neoliberal de se sobrepor a princípios econômicos em outros campos e relações sociais, assim como a construção de um sujeito empreendedor (GANE, 2014). Logo, ainda que extremamente significativas, não serão aprofundadas aqui as problemáticas que envolvem o âmbito econômico e social do projeto neoliberal, tal como a distribuição desigual dos recursos para tornar um sujeito empreendedor, mas sim as consequências da incitação neoliberal em se conduzir a vida como um empreendimento, especificamente no que se refere à alteração profunda que isso gera na visão de mundo sobre ambição e responsabilidades. Ou seja, estuda-se o neoliberalismo a partir da sua performance psíquica (SAFATLE ET.AL, 2021; KANAI, GILL, 2020; SCHARFF, 2016), compreendendo que os discursos das organizações geram efeitos concretos em diversos âmbitos (ANDERSSON, 2020) e, portanto, configuram-se como mecanismos de poder.

Com o intuito de analisar e verificar as práticas que estão sendo intensificadas pelo discurso organizacional, de forma a trazer respostas sobre ‘como’ e ‘se’ os efeitos de poder se constituem, esta pesquisa se pautou na análise do poder enquanto significações negociadas em torno das organizações de forma a produzir efeitos sobre elas mesmas e na sociedade como um todo (JARZABKOWSKI E SPEE, 2009; VAARA, 2010; HARDY, THOMAS, 2014). Destaca-se também que o propósito de verificar possíveis resistências se baseia no prisma foucaultiano de que poder e resistência são processos implicados um no outro, de modo que enquanto alguns discursos são intensificados (poder), outros são enfraquecidos e podem gerar efeitos distintos (resistência).

Como procedimento metodológico, optou-se por investigar o objetivo proposto através de uma abordagem teórica e empírica com análise qualitativa. Para obter dados sobre as relações de trabalho e discutir os efeitos de poder do discurso organizacional, escolheu-se a técnica de entrevistas em profundidade com roteiro semiestruturado, que foi aplicada com 14 trabalhadores de diferentes categorias, selecionados de forma a representarem distintos ângulos da realidade, ampliando o olhar sobre as relações de trabalho. Reforça-se que esta pesquisa não direcionou seus estudos para um tipo de organização, ou uma organização em específico, ao invés disso, optou-se por trazer uma série de perspectivas de relações de trabalho dentro do contexto neoliberal. Essa escolha se deve ao fato de o enfoque desta pesquisa ser as relações de trabalho, a partir de um olhar que aborda não somente a pessoa em si, mas a pessoa em uma situação relacional, situação essa que consiste no trabalho.

Para analisar as respostas, adotou-se a metodologia qualitativa pluralista proposta por Scharff (2011), que tem como cerne a psicologia discursiva (PD), abordagem que investiga as práticas discursivas sob a óptica das ações sociais e do domínio psíquico, entendidos como produtores da realidade local. O propósito da aplicação da psicologia discursiva foi identificar padrões nas falas dos entrevistados sobre as maneiras pelas quais eles negociam e vivenciam o discurso organizacional e as relações de trabalho.

Iniciando com esta introdução, esta pesquisa apresenta seu processo investigativo e suas contribuições a partir de seis capítulos principais. O segundo capítulo, *Reflexões sobre o neoliberalismo enquanto modelo econômico e social*, subdividiu-se em três seções que discutem sobre (a) o desenvolvimento e as características do neoliberalismo, (b) a sua atuação psíquica, e (c) o trabalho nesse contexto. Com isso, essa parte do estudo discute temas como desigualdade,

direitos trabalhistas e sociais, articulação da classe trabalhadora, atuação psicológica e psíquica das ideologias neoliberais, liberdade e subjetividade empreendedora.

O capítulo seguinte, *Comunicação organizacional, discurso e circulação do poder* traz a relação indissociável entre trabalho, organização e comunicação, que pode ser resumida pelo entendimento de que o ser e o fazer das organizações se expressam por meio de processos comunicacionais (linguagem, discurso, interação). Delineia-se as discussões sobre circulação de poder e discursos, examinando conceitos como ‘efeitos de poder’ (FOUCAULT, 1980), ‘poder inteligente’ (HAN, 2018b) e ‘vida psíquica’ (BUTLER, 2017). Além disso, este item inclui uma seção que reflete sobre o sujeito neoliberal no contexto das organizações e das relações de trabalho.

A partir desta fundamentação, o quarto capítulo, *Metodologia de Pesquisa*, apresenta-se em três partes, sendo elas: (a) a coleta dos dados e o corpus da pesquisa; (b) as articulações teóricas para a delimitação do procedimento metodológico analítico; e (c) o método de análise, que se desdobra no item sobre a aplicação da psicologia discursiva. Trata-se de um capítulo que explica e justifica as escolhas feitas metodologicamente tendo em vista a discussão da problemática deste estudo. O capítulo cinco, *Análise e discussão dos dados*, expõe os resultados da pesquisa a partir da identificação de padrões nas falas dos entrevistados, que foram encontrados de acordo com o embasamento da psicologia discursiva.

Por fim, apresenta-se as considerações finais com as respostas para os objetivos propostos por esta investigação. Com o intuito metodológico de debater o problema de pesquisa através da fundamentação teórica mencionada e de diferentes ângulos da realidade, foi possível trazer resultados empíricos inéditos sobre as interfaces dos assuntos abordados. Diante disso, **defende-se a tese de que os discursos organizacionais produzem efeitos de poder nas relações de trabalho e na identidade dos trabalhadores de forma a manter o sistema neoliberal em circulação.**

Encontrou-se, a partir de padrões verificados nas falas dos entrevistados, 10 efeitos de poder do discurso organizacional. São eles: (1) Conformismo e isenção de críticas sociais sobre a realidade do trabalho; (2) Inconsistências e relativização dos direitos; (3) Apoio às resistências, mas sem ação concreta; (4) Ausência de articulação entre temáticas sociais; (5) Alienação sobre a posição que ocupa na sociedade; (6) Trabalho mais associado ao propósito, do que ao dinheiro; (7) Situações psicologicamente estressantes, como insegurança, autocobrança e ansiedade, são naturalizados no trabalho; (8) Aceitação de discursos organizacionais motivacionais para estimular

a produtividade; (9) Enaltecimento da atuação do setor privado junto do Estado; e o entendimento de que (10) Vida pessoal e vida profissional são inseparáveis. Além disso, identificou-se também quais práticas não estavam sendo intensificadas pelos discursos, o que possibilitou as discussões em torno das resistências.

Portanto, esta investigação teve como propósito fazer uma análise crítica sobre a comunicação organizacional, de modo a adicionar perguntas para compreender com mais profundidade a formação da vida psíquica dos sujeitos por meio dos discursos que enredam as organizações, dando atenção especial tanto à incorporação, quanto à adaptação do neoliberalismo a partir do trabalho. Sua contribuição parte de uma argumentação e análise empírica para o campo da comunicação ao encontrar dez efeitos de poder do discurso organizacional. Com as reflexões propostas neste estudo, amplia-se o debate sobre as maneiras pelas quais os trabalhadores negociam e vivenciam suas relações laborais, de forma a impactar na constituição de suas próprias identidades.

Dessa forma, coloca-se luz para a compreensão das práticas discursivas que incidem sobre as relações de trabalho, assim como a maneira pela qual os sujeitos, situados no espaço situacional do trabalho, reproduzem (ou não) o discurso que permeia as organizações. Isso porque, a fundamentação teórica levantada juntamente à análise feita com base na pesquisa empírica, proporcionam como contribuição principal dessa tese a identificação de como os efeitos de poder do discurso organizacional estão circulando na sociedade e como eles estão refletindo na identidade do trabalhador. Por essa razão, sugere-se que os próximos estudos que abordem o neoliberalismo, relações de trabalho e/ou discurso organizacional, considerem a perspectiva da identidade do trabalhador, e o debate sobre como o poder é negociado e vivenciado.

Por fim, inspirando-se nas colocações de Butler (2017, p.5) de que “buscamos compreender como o poder produz seu sujeito, e como o sujeito recebe o poder pelo qual é inaugurado”, espera-se que a análise crítica da sujeição, no sentido de descrever “a forma como o poder regulador mantém os sujeitos em subordinação ao produzir e explorar a exigência da continuidade e visibilidade [...]”, nos “mostre como a ação pode constituir no enfrentamento e transformação dos termos sociais que o geraram”, ou que no mínimo, impulse uma provocação e um alerta “contra o momento supremo da política que se assume e declara uma posição do sujeito” (p. 23), (*tradução nossa*). Mais do que nunca, faz-se necessário se pensar sobre o trabalho e a comunicação organizacional para além de um processo estritamente mecânico de produção de bens; faz-se

urgente discuti-los nas suas dimensões relacionais, sendo “preciso reinventar o trabalho humano e social, concebendo-o como atividade vital, livre, autodeterminada, fundada no tempo disponível, contrariamente ao trabalho assalariado alienado” (ANTUNES, 2020, p. 32). É pautada nesses posicionamentos e reflexões que se baseia esta pesquisa, tendo nas páginas seguintes a articulação da problemática proposta.

2. REFLEXÕES SOBRE O NEOLIBERALISMO ENQUANTO MODELO ECONÔMICO E SOCIAL

Antes de adentrar sobre a atuação do neoliberalismo no âmbito psíquico, cabe primeiramente fazer um breve apontamento sobre seu desenvolvimento e implantação, que advém da crise vivenciada pelo capital e traz consigo uma reestruturação produtiva com profundas consequências para o mundo do trabalho e em suas relações. De maneira geral, destaca-se que o modelo neoliberal se estabelece como uma tentativa de recuperação do capital para a continuação da sua expansão, sendo marcado por uma lógica que prioriza a produção e o capital em si. Isto é, mais do que aprimorar o produto/serviço entregue ao consumidor final, o foco é aumentar a produtividade e reduzir os gastos (BELUZZO, 2013).

Delimitar as reflexões propostas por esta pesquisa no contexto neoliberal permite ampliar os horizontes de debate da atividade laboral, que é, de acordo com Antunes (2020, p. 10), um “mecanismo autêntico de interação humana”. No entanto, diante da lógica expansionista neoliberal, que busca desenfreadamente pela extração crescente do mais-valor, tem-se uma colisão com as necessidades humano-sociais, que acabam sendo submetidas a tais premissas neoliberais. É nesse cenário complexo, que está intrinsecamente vinculado a atividades comunicacionais de interação e discurso, que este capítulo se pauta, buscando trazer alguns apontamentos significativos para o debate do problema de pesquisa.

2.1. Neoliberalismo: apontamentos iniciais sobre seu desenvolvimento⁶

Tendo em vista a crise econômica vivenciada pelo Estado Social, com altos índices de desemprego e inflação, o regime neoliberal surge sob o argumento de que as políticas advindas desse tipo de governo, tais como uma certa abertura para a atuação dos sindicatos e a consequente reivindicação dos trabalhadores por salários justos e a garantia de seus direitos sociais, representam empecilhos para a acumulação capitalista. Conforme afirma Campana (2000, p. 134), o “neoliberalismo defende um Estado minimizado em relação aos direitos sociais e trabalhistas e, ao mesmo tempo, passivo em relação aos lucros dos capitalistas e aos interesses do mercado”. Ou seja, o projeto neoliberal surge com uma premissa de liberdade, liberdade para a economia se

⁶ Para trazer um panorama geral sobre o desenvolvimento do neoliberalismo, cabe mencionar que este capítulo parte de um contexto internacional, não abordando especificamente sobre a realidade brasileira.

desenvolver (livre circulação do capital), mesmo que isso signifique desregulamentar leis, privatizar empresas estatais e diminuir políticas públicas.

No fim da década de 70, diante do fortalecimento da agenda neoliberal e da crise do *Welfare State* (Estado do bem-estar social)⁷, entra em crise junto dele qualquer proposta que prejudicasse os valores e interesses do capital. Tal reestruturação produtiva se dissemina em diversos países capitalistas, que passam a reorganizar seus processos de acordo com as características neoliberais. Um dos países que adota o projeto neoliberal e acaba exercendo grande influência em todo o Ocidente é o Reino Unido⁸, especialmente durante o governo de Margareth Thatcher enquanto primeira-ministra. Antunes (2009, p.33) complementa que:

Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan foi expressão mais forte; a isso se seguiu também um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores.

Diante do conservadorismo do governo da então primeira-ministra, o modelo neoliberal vai se consolidando, principalmente com a criação de uma agenda que passa por um redesenho da estrutura jurídico-institucional da Inglaterra, a fim de favorecer a implementação do neoliberalismo e garantir o exercício do país neste novo cenário do capital. Como resultado dessa dinâmica, observa-se, por outro lado, o enfraquecimento dos Estados nacionais periféricos, que passam a se submeter ao poder econômico dos países capitalistas vistos como desenvolvidos.

Campana (2000, p. 134) argumenta que o projeto neoliberal juntamente ao processo de globalização “preconiza regras do mercado capitalista sobrepostas a qualquer legislação social, sob controle das empresas transnacionais e em prejuízo das regulamentações originadas da soberania estatal dos países periféricos”. A partir disso, um complexo quadro de mudanças ocorre

⁷ “Os termos servem basicamente para designar o Estado assistencial que garante padrões mínimos de educação, saúde, habitação, renda e seguridade social a todos os cidadãos” (CANCIAN, p. 3, 2022).

Link de acesso: <https://educacao.uol.com.br/disciplinas/sociologia/estado-do-bem-estar-social-historia-e-crise-do-welfare-state.htm?cmpid=copiaecola>

⁸ Tal como proposto por Antunes (2009, p. 63): “Estas considerações, ainda que muitas vezes válidas para todo o Reino Unido, têm a Inglaterra como referência central”.

tanto no interior do Estado, como nas estruturas de classes, englobando impactos significativos para as relações sociais, políticas, ideológicas, entre outras.

À medida que o neoliberalismo se fortalecia nos países tidos como economicamente desenvolvidos, os países compreendidos como subdesenvolvidos passavam por intensas crises diante do aumento das dívidas externas, elevação da inflação e do desemprego, entre outros fatores. De acordo com Campana (2000), a crise na América Latina foi responsável por fortalecer o discurso neoliberal nesta região, ao se amparar na lógica de que os Estados latino-americanos são insuficientes para defender seus próprios interesses frente à globalização. Com isso, a partir dos anos 80, empresas multinacionais e entidades financeiras internacionais se expandem na América Latina, ao mesmo tempo em que os Estados se tornam incapazes de garantir direitos sociais básicos. Isto é, países como o Brasil, se submetem totalmente ao capital financeiro internacional (CAMPANA, 2000; GENRO, 1995).

Se submeter a essa nova agenda neoliberal, significa, de modo geral, adotar as seguintes proposições: (a) diminuir o controle estatal devido à privatização⁹; (b) redesenhar a legislação de modo a flexibilizar os direitos sociais e enfraquecer os regulamentos que defendem as condições de trabalho; (c) inibir negociações coletivas a partir da coibição da atuação de sindicatos (ANTUNES, 2009, p. 68). Como resultado, tem-se a diminuição de empresas estatais em contraposição ao aumento dos serviços privados, trazendo uma nova estruturação do trabalho. Por essa razão, ocorrem intensas modificações na ordenação e nas relações de classe, alterando, conforme indica Antunes (2009, p. 63) a “forma de ser da classe trabalhadora, de seu movimento sindical, de seus partidos, de seus movimentos sociais, de seus ideários e valores”.

Parte dessas alterações se deve ao discurso neoliberal que coloca os direitos sociais como obstáculos à modernização devido ao seu alto custo. Ou seja, em nome de um desenvolvimento econômico e da competitividade no mercado, os direitos trabalhistas precisavam ser flexibilizados, as empresas estatais privatizadas e o investimento nos direitos sociais reduzidos. A problemática disso, no entanto, é que diante dessa busca desenfreada pelo lucro, o ser humano passa a ser explorado em prol da acumulação do capital. É por isso que as políticas neoliberais trazem reflexos em diversas esferas: política, social, cultural, econômica. Nos países periféricos, como já mencionado, isso é ainda mais agravante, pois eles passam a adotar políticas submissas ao capital

⁹ Ainda que inicialmente exista um entendimento sobre a redução do controle Estatal, será discutido nas próximas seções o papel fundamental do Estado para a implementação do neoliberalismo.

estrangeiro, ainda que isso signifique sucatear sua educação e saúde pública, assim como precarizar o trabalho (CAMPANA, 2000).

Frente a essas reestruturações provocadas pelo neoliberalismo, cabe mencionar as modificações que ocorrem nos formatos de produção para acompanhar a nova proposta de expansão do capital. O modelo que passa a se destacar, substituindo o taylorismo e o fordismo, é o toyotismo, que traz uma intensa flexibilização do trabalho e a “participação ativa” do funcionário, tendo grande repercussão diante da recuperação capitalista do Japão após seu envolvimento na Segunda Guerra Mundial. Entender tal projeto é essencial para as reflexões sobre o neoliberalismo, uma vez que a reformulação do processo de produção proposto pelo padrão japonês é o cerne do programa ideopolítico neoliberal, acarretando alterações significativas nas dinâmicas produtivas e de trabalho.

De fato, as diferenças das necessidades e estratégias de gestão e produção ao longo da história são espelhos do próprio funcionamento e demandas da sociedade. Os modelos taylorista de Frederick W. Taylor (1856-1915), fordista de Henry Ford (1841-1925) e toyotista, que tem sua origem na empresa automobilística japonesa Toyota, expressam isso. Entre as características do taylorismo estão a padronização de processos, o fortalecimento da hierarquia empresarial e a subdivisão de tarefas. Além disso, atividades individuais eram incentivadas, com o intuito de evitar qualquer tipo de distração com trabalhos em grupo. De forma semelhante, o fordismo também se pautava na fragmentação do processo em diversas operações, de modo a fixar os funcionários em seus postos.

Porém, com a complexificação da sociedade, tais moldes se tornaram insuficientes, principalmente devido à crise do capital. A concepção mais adequada ao contexto, que favoreceu o desenvolvimento do neoliberalismo, se deu no padrão toyotista, que trouxe um novo modelo de estruturação de trabalho. Suas características contam com técnicas que contemplavam inovações no controle de qualidade, na produtividade e na gestão.

No entanto, o aspecto que permitiu o sucesso do Toyotismo está justamente na sua adequação com as novas exigências da acumulação do capital, abrindo espaço para o controle do elemento subjetivo dentro da produção capitalista. Ou seja, o modelo japonês colocou o trabalhador de forma ativa no processo produtivo a partir de lemas como “somos todos chefes”, como se vê até os dias atuais, e fortaleceu a pauta neoliberal que buscava uma maior flexibilização

e articulação da parte subjetiva. Juntamente a isso, passou-se a ter uma intensa disseminação do individualismo e do subjetivismo.

Nesse sentido, o contratualismo existente na produção fordista e a garantia dos direitos sociais prevista pelas políticas do *Welfare State* se tornam incompatíveis com a proposta neoliberal. Campana (2000) aponta que a crise do Estado do bem-estar social também se deve a um processo ideológico de associá-lo a ineficiência e corrupção, em oposição ao Estado neoliberal, que seria ágil e eficiente. De acordo com a autora, a atividade ideológica exercida pelo neoliberalismo possibilitou sua vigência, uma vez que a “ideologia cristaliza em verdades a visão invertida do real, fazendo com que os seres humanos creiam que essas ideias são autônomas (não dependem de ninguém) e que representam realidades autônomas (não foram feitas por ninguém)” (CHAUÍ, 1981, p. 34), sendo isso um processo diretamente vinculado às dinâmicas comunicacionais e discursivas, como será aprofundado posteriormente.

Trata-se de uma dinâmica que oculta os verdadeiros interesses desse modelo econômico, que busca o lucro em detrimento da exploração do trabalho e, faz isso, por meio da desregulamentação do direito trabalhista, que desarticula a sociedade diante da aparente lógica da divisão do trabalho e das classes sociais. O fato é que com essa reestruturação, iniciava-se uma era oposta ao coletivismo, ou seja, marcada pelo individualismo, e novas formas e técnicas de gerenciamento e administração. Parte disso se deve ao atrofimento do sindicalismo, que frente às premissas neoliberais se configura em um inimigo central, de modo a alterar significativamente as relações entre Estado e classe trabalhadora. A atuação sindical junto ao Estado passa a ser quase inexistente, excluindo seus representantes de diversos órgãos econômicos e de discussões acerca dos direitos trabalhistas. Sobre essa temática, Antunes (2009, p. 70) acrescenta:

O thatcherismo reduziu fortemente a ação sindical, ao mesmo tempo em que criou as condições para a introdução das novas técnicas produtivas, fundadas na individualização das relações entre capital e trabalho e no boicote sistemático à atuação dos sindicatos [...] Transitou-se de um sistema legal anterior, que regulamentava de maneira mínima as relações de trabalho, para um forte sistema de regulamentação cujo significado essencial era, por um lado, desregulamentar as condições de trabalho e, por outro, coibir e restringir ao máximo a atividade sindical. Em outras palavras, de um sistema de pouca regulamentação que possibilitava a ampla atividade sindical, para uma sistemática de ampla regulamentação, restritiva para os sindicatos e desregulamentadora no que diz respeito às condições do mercado de trabalho.

Diante disso, abre-se espaço para as demandas de flexibilização das relações de trabalho, a qual traz como consequência a crise salarial e a precarização por meio de novas modalidades de emprego, contrato e subcontratos (ARAÚJO, 2020). É quando começa a surgir grupos de trabalhadores até então inexistentes, tais como os *part-time-workers*, *temporary workers*, *casual workers*¹⁰. O mesmo ocorreu com os processos empresariais internos, inserindo a prática de uma nova cultura empresarial baseada em conceitos e técnicas como *Human Resource Management (HRM)*, *Total Quality Management (TQM)*, *Team Work*, que foram acompanhados de formatos que buscavam o enxugamento das empresas (*lean production*)¹¹ e de estruturas burocráticas gerenciais (ANTUNES, 2009). Ou seja, passou-se a observar uma diminuição na rigidez de estruturas hierárquicas e uma racionalização do sistema de gestão, onde um único funcionário passa a desempenhar atividades diversas.

Frente às alterações na organização da classe trabalhadora, assim como das técnicas implementadas, começa a se observar o aumento nas horas trabalhadas, ao mesmo tempo em que o emprego se torna reduzido. As consequências disso podem ser percebidas até hoje com o crescimento cada vez maior de pessoas adoentadas devido ao exercício laboral, insegurança no trabalho e alto índice de desemprego. Nesse sentido, é importante ressaltar como o modelo neoliberal, devido à desregulamentação e flexibilização das condições e direitos trabalhistas, acaba mascarando as estatísticas de desemprego, que contempla como pessoas empregadas mesmo aquelas desfavorecidas de qualquer respaldo legal e/ou institucional.

Por fim, mas não menos importante, cabe mencionar sobre as atualizações que este campo de estudo vem passando frente à pandemia causada pelo Covid-19. Antunes (2020) aponta que o período pandêmico reforça ainda mais os mecanismos de exploração do trabalho e faz isso em diversos setores da economia. De acordo com o autor, tem-se que:

Assim, mesmo sem evidências de arrefecimento da pandemia, as corporações globais apresentam o *receituário* para a saída da crise, verdadeiro *obituário* para a classe trabalhadora: mais flexibilização, mais informalidade, mais intermitência, mais terceirização, mais *home office*, mais teletrabalho, mais EAD, mais *algoritmos* “comandando” as atividades humanas, visando a convertê-las (em todos os setores e ramos em que for possível) em um *novo apêndice autômato* de uma *nova máquina digital* que, embora possa parecer *neutral*, serve aos desígnios inconfessáveis da *autocracia do capital*. É imperioso reiterar que essa pragmática

¹⁰ Em tradução livre: trabalhadores de tempo parcial, trabalhadores temporários, trabalhadores ocasionais, respectivamente.

¹¹ Em tradução livre: Gestão de Recursos Humanos, Gestão da Qualidade total, Trabalho em Equipe, Produção Enxuta, respectivamente.

se encontra sob cerrada e “incontestável” hegemonia do *capital-dinheiro*, do *capital financeiro*, desta verdadeira *fonte misteriosa* que impulsiona diuturnamente, *sem folga nenhuma e com muita fadiga, física e psíquica, corpórea e mental*, esse *moinho* que só se move para gerar mais *riqueza privadamente apropriada*, em um movimento ininterrupto que só beneficia um seletivo conglomerado de corporações globais e seu séquito de altos gestores. (ANTUNES, 2020, p. 29).

Portanto, a partir das colocações tecidas até aqui, observa-se a imprescindibilidade de se estudar as organizações e as relações de trabalho sob um viés amplo, visto que são fenômenos intrinsecamente associados às demais esferas da vida social. Com o intuito de alcançar o objetivo proposto nesta pesquisa, será discutido a seguir sobre o exercício do trabalho no contexto neoliberal.

2.2. O trabalho no contexto neoliberal

Antes de adentrar sobre a discussão do trabalho no contexto neoliberal, cabe fazer um recorte sobre o entendimento deste estudo acerca da atividade laboral, que se ampara na psicossociologia do trabalho, conforme apresentado por Araújo (2020). Tal vertente se constitui em uma abordagem que engloba a psicologia social do trabalho e a psicologia política, permeando temáticas sobre psicodinâmica do exercício profissional, clínica da atividade e ergologia. A escolha por tal linha de estudo se deve ao fato de que:

[...] a psicossociologia originalmente tem como premissa investigar não propriamente a atividade de trabalho, mas as instâncias mais amplas que a envelopam, como as organizações, as instituições, grupos e comunidades. Nessas unidades sociológicas, ela se ocupa de questões como conflitos de poder, ou seja, as dimensões políticas e pulsionais das condutas individuais e coletivas, em que as estratégias supostamente racionais se cruzam com a irracionalidade dos sistemas de crenças, com as dimensões conscientes e inconscientes de nossas condutas e decisões, com a dialética entre forças instituintes e instituídas. Quero dizer, é a partir desse enquadre mais amplo que a psicossociologia do trabalho vai localizar a análise da atividade, ou seja, é na moldura organizacional e institucional que ela chega à atividade do trabalho. (ARAÚJO, 2020, p. 80).

Trata-se, portanto, de uma abordagem que permite enxergar o trabalho a partir de uma perspectiva das relações de poder, de processos coletivos e de mudança. Dinâmicas essas inerentes

às organizações, que passam constantemente por situações políticas e sociais que requerem adaptações, até mesmo para que sua legitimação social seja garantida. Além disso, a psicossociologia, ao discutir sobre fenômenos microsociais (a atividade laboral), também possibilita a discussão política e sociológica da esfera macrossocial, visto que aborda estruturas sociais globais. Isso porque, conforme debate Araújo (2020), o trabalho é um exercício que constitui o sujeito e todas suas unidades sociais, e que produz tanto o indivíduo em si, quanto o mundo. O autor enfatiza que o trabalho permeia outras atividades humanas e, apesar de parecer uma unidade, é composto por diversas facetas ao mesmo tempo: há a face instrumental e a face política; há o sujeito dentro do trabalho e a sua vida privada.

Somado a isso, é importante destacar também a capacidade que a atividade laboral possui em fazer a sociedade, sendo possível pensar no trabalho enquanto um produto social e cultural legitimado em um recorte de tempo e espaço, que reverbera em outras entidades sociais, como na educação e no governo (LHUILIER, 2016; ARAÚJO, 2020, p. 83). Logo, quando se discute sobre trabalho, há de se considerar também sobre o “fazer sociedade”, que inclui a transformação da realidade a partir do conflito e da cooperação entre os atores sociais.

De modo semelhante, Figaro (2008, p. 30-31) aponta as contribuições da Sociologia do Trabalho para entender as transformações desse mundo a partir da comunicação. Isso porque, essa linha de pensamento considera em suas análises o impacto das mudanças contemporâneas, como o crescente avanço tecnológico, nas relações de trabalho e de produção. Nesse sentido, a autora defende que "a comunicação, em sua acepção essencial de interação humana e alavanca primordial no processo de hominização, é entendida em relação intrínseca ao trabalho", de forma que estudar as alterações que estão ocorrendo na comunicação viabiliza a compreensão das modificações nas formas de ser e agir. Por essa razão, a implementação da lógica neoliberal e do modelo toyotista nas empresas trouxeram impactos significativos ao proporem mudanças no modo de interagir e se comunicar no âmbito das relações de trabalho.

No entanto, como mencionado anteriormente, essas modificações não ocorrem isoladas, mas sim por meio de um conjunto de ações, sendo algumas delas apoiadas pelo Estado para facilitar as mudanças nos regulamentos e legislações trabalhistas, apresentadas com uma roupagem de flexibilização do trabalho que, na verdade, consistiam na sua desregulamentação, assim como na desarticulação da sociedade. Campana (2000) defende esse entendimento ao afirmar que a flexibilização do trabalho nada mais é do que tornar os direitos trabalhistas maleáveis de modo a

desregulamentá-los de vez. Ou seja, tal remodelação nas leis, ou até mesmo a criação de novas, consistem em uma estratégia para aumentar a livre circulação de capitais.

O projeto neoliberal, portanto, ao retirar os direitos sociais dos trabalhadores, traz um retrocesso significativo aos direitos trabalhistas, e faz isso através de um discurso sobre geração de empregos e de enfrentamento à crise. Josecleto Pereira (1995, p. 66.) afirma que “o que se constata é uma forma de obrigar os trabalhadores a cederem seus direitos laborais com meio de enfrentar a crise econômica, admitindo a incorporação de certas formas contratuais atípicas”. Campana (2000, p. 136) complementa ao mencionar que “a flexibilização significa a renúncia, pelos trabalhadores, de muitos de seus direitos conquistados e positivados [...] a flexibilização no Direito do Trabalho à modernidade faz parte de um discurso ideológico, instrumento de dominação que oculta os objetivos do sistema capitalista”. Apesar do evidente retrocesso nos direitos sociais e coletivos, em especial dos trabalhadores, o neoliberalismo se difunde como símbolo da modernização, passando a exigir uma adequação do sistema jurídico para atender seus ideários.

No Brasil, várias mudanças nas leis trabalhistas foram feitas para atender à flexibilização proposta pelo neoliberalismo. Araújo (2020) menciona a reforma ocorrida no governo Temer em 2017, que trouxe um conjunto de reformulações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a partir da Lei no. 13.467, e representou um desmonte dos direitos dos trabalhadores. No governo Bolsonaro, também se observou esse desmonte com a Reforma da Previdência em 2019, que retirou proteções aos trabalhadores tendo em vista o benefício do empregador. Outros exemplos ao longo dos anos são: Lei no. 5.107/66 que trata sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a qual na Constituição Federal de 1988 foi remodelada de modo a diminuir a estabilidade do trabalhador; Lei no. 4.923/65 que em 1988 tornou menos rígido o processo de redução de jornadas e de salários; Lei 13.467/17 que altera o artigo 578 da CLT, tornando a contribuição sindical facultativa; alteração do artigo 394-A da CLT, deixando para a escolha da gestante seu afastamento, ou não, das atividades em casos insalubres de grau baixo ou médio, o que era obrigatório anteriormente; artigo 452-A da CLT, que regularizou o trabalho intermitente, comumente conhecido como "bico".

Outra estratégia frequentemente utilizada como forma de flexibilização foi a terceirização de trabalhos que não estão envolvidos diretamente na atividade principal da empresa (atividades-meio), causando a precarização e uma maior insegurança no emprego (BRITTO, 2014; ANTUNES, 2011; HOLZMANN E PICCININI, 2006). De acordo com Campana (2000), a terceirização pode

ser considerada como uma maneira de desregulamentação, uma vez que desvincula o trabalhador da empresa, a qual deixa de se responsabilizar pelos direitos dos empregados. Em resposta a isso, vê-se cada vez mais a desarticulação da classe trabalhadora na busca por seus direitos. E é nessa dinâmica que se reforça a atuação fundamental do Estado para o projeto neoliberal, apesar da falsa concepção de que no neoliberalismo o Estado deve se ausentar do setor econômico. A autora ainda comenta que:

Contudo, é de se perceber como os aparelhos ideológicos do Estado conseguem convencer a opinião pública de que o trabalhador é o culpado pela situação de atraso social em que vive o país. Não obstante receber o menor salário mínimo do mundo, o trabalhador brasileiro é o responsável pela crise em que vivemos. Essa argumentação é utilizada para justificar a precarização das relações de trabalho, retirando os direitos colocados. Lauro Campos lembra que “em países que desregulamentaram o mercado de trabalho, como Argentina e Espanha, as taxas de desemprego estão atualmente entre as mais elevadas - respectivamente, 29% e 24%. (CAMPANA, 2000, p. 137).

A precarização do trabalho diante das políticas neoliberais é outro resultado desse modelo econômico-social que merece atenção, uma vez que escancara condições de trabalho bastante problemáticas e, muitas vezes, análogas à escravidão (ARAÚJO, 2020). Isso porque o trabalho, ainda que seja parte constituinte da sociedade e do sujeito, também podem provocar consequências físicas e psíquicas nos indivíduos.

Para aprofundar essa temática, Araújo (2020, p. 83) traz o termo precariado (junção de proletário e precário, utilizado por Manuel Castells em 1998) para discutir sobre a formação de uma nova classe social “composta por trabalhadores, em geral bem qualificados, mas vivendo em permanente insegurança laboral, com sofríveis condições de trabalho e sem uma identidade fundada nele”. Trata-se de uma classe social que não engloba somente o trabalhador de salário-mínimo, cada vez mais marginalizado da sociedade, mas também indivíduos que possuem diplomas e qualificação, que se encontram desempregados, ou em empregos de alta rotatividade, ou ainda trabalhando sem a garantia de seus direitos (terceirizados, ou como pessoa jurídica).

Mesmo com acesso ao emprego, o precariado se constitui em um grupo que se insere no mercado de trabalho de forma precária, uma “juventude proletária escolarizada sujeita ao desalento, frente à impossibilidade da sociedade das mercadorias em lhe oferecer uma vida plena de sentido” (ARAÚJO, 2020, p. 84). Ou seja, diferentemente da sociedade salarial do Estado de Bem-Estar Social, que respaldou o trabalhador com aposentadoria, férias, assistência à saúde, entre outros, tem-se agora uma grande parcela de trabalhadores “sem perspectiva de aposentadoria, com renda

instável e insegura, além de jornadas de trabalho muito mais longas”, sendo um fenômeno que evidencia a “estagnação dos empregos formais e o aumento dos subempregos” (ARAÚJO, 2020, p. 83). Tem-se aqui um movimento que gera a violência social causada pelo agravamento da desigualdade social e da concentração de renda, favorecendo o enriquecimento dos mais ricos e o empobrecimento dos mais pobres.

Independentemente do crescimento na oferta de empregos, tem-se cada vez mais trabalhadores atuando sem o respaldo de seus direitos trabalhistas e sociais, isso porque, conforme indicado por Araújo (2020, p. 85) “o trabalho perde seu poder de integrar socialmente e garantir as proteções sociais”. Para além disso, outra problemática referente ao mundo do trabalho e sua estruturação, é a hegemonia das tecnologias digitais, criando o “trabalhador *uberizado*”, um trabalhador que se pauta no discurso do sujeito empreendedor neoliberal, mas que carece de qualquer tipo de proteção legal, o que leva a um crescimento no adoecimento e no assédio (ANTUNES, 2018).

É curioso observar que, mesmo diante da precarização do trabalho, da crescente instabilidade do emprego e da maior exigência para que os trabalhadores assumam responsabilidades (sucesso, ou fracasso) da sua vida/sua equipe, as políticas neoliberais continuam a vigorar sem grandes manifestações contrárias aos seus pressupostos. Parte disso se deve a atuação psíquica exercida pelo neoliberalismo e a construção do sujeito neoliberal, conforme será abordado a seguir.

2.3. A atuação psíquica do neoliberalismo

O livro balizador para a discussão a ser feita neste item tem como título “Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico”, dos professores Vladimir Safatle, Nelson da Silva Júnior e Christian Dunker, lançado em 2021. Essa obra é resultado de estudos realizados pelo Laboratório de Pesquisas em Teoria Social, Filosofia e Psicanálise (Latesfip) da Universidade de São Paulo (USP) e traz uma abordagem do modelo neoliberal no âmbito psicológico.

A principal argumentação do livro se passa pelo entendimento de que as ações econômicas não são justificadas somente pela sua eficácia econômica, mas também são enredadas por discursos com categorias morais e psicológicas que envolvem uma noção liberal da liberdade. É nesse sentido que os autores apontam a atuação do neoliberalismo como “gestor do sofrimento

psíquico” (p. 5). Os professores ainda reforçam essa atuação psíquica ao sinalizar que junto do fortalecimento do neoliberalismo nos anos 70, houve uma intensa reformulação de categorias clínicas na terceira edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM – III). Tal reconstrução evidencia que “categorias clínicas dependem de sistemas de valores sociais exteriores à clínica” (p. 6), as quais são pautadas pelo discurso psicológico e subjetivo do neoliberalismo, o que significa que o sofrimento psíquico é uma construção cultural moldado através de discursos. Por isso, “mudanças nas operações de linguagem, tais como narrativização, nomeação, metaforização ou alegorização, possuem força de determinação da vida psíquica em sua integralidade. Controlar a gramática do sofrimento é um dos eixos fundamentais do poder.” (p.9).

É nessa perspectiva que os escritores indicam que o neoliberalismo apresenta uma forma de vida que articula trabalho, linguagem e desejo, de modo a explorar o trabalhador a partir do seu sofrimento/ cansaço ao mesmo tempo em que oferece o mínimo de apoio legal. A forma de vida neoliberal, portanto, perpassa por esferas que não se limitam ao setor econômico, mas impacta também nos âmbitos político, educacional, religioso, psicológico, entre outros. É uma proposta de vida que busca imitar o padrão de uma empresa a partir de um processo intenso de individualização e de estratégias oriundas “do trabalho e do mercado, do desejo e da linguagem” (p. 7-8).

Fígaro (2008) reforça essa afirmação ao recorrer à Filosofia da Linguagem e indicar que a linguagem é um componente que cria a cultura e, conseqüentemente, interfere na formação da identidade. Esse entendimento é significativo para o recorte desta pesquisa, indicando preliminarmente que: (a) o processo de instauração do neoliberalismo está diretamente vinculado a atividades comunicacionais; (b) o neoliberalismo e as atividades comunicacionais atuam na vida psíquica dos sujeitos; (c) poder – e seus efeitos – perpassam pelas mudanças na forma da linguagem e seus discursos decorrentes disso.

De maneira complementar, David Harvey (2005, p. 2) argumenta que o neoliberalismo tem sido entendido como uma “teoria de práticas econômicas políticas que propõe que o bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando as liberdades e habilidades empreendedora dentro de uma estrutura institucional caracterizada por fortes direitos de propriedade privada, mercado livre e livre comércio” (*tradução nossa*). O termo liberdade, aliás, é central para as discussões sobre o neoliberalismo, que se projeta como o modelo que possibilita o sujeito ser livre.

Para se aprofundar nesse assunto, escolheu-se se amparar nas reflexões propostas por Byung-Chul Han (2018b) no seu livro intitulado “Psicopolítica – o neoliberalismo e as novas técnicas de poder”, que discute sobre o atual momento histórico onde a própria liberdade gera coerções. Apesar de parecer paradoxo, o filósofo explica que:

O neoliberalismo é um sistema muito eficiente – diria até mesmo inteligente – na exploração da liberdade: tudo aquilo que pertence às práticas e às formas de expressão da liberdade (como a emoção, o jogo e a comunicação), é explorado. Explorar alguém contra sua própria vontade não é eficiente, na medida em que torna o rendimento muito baixo. É a exploração da liberdade que produz o maior lucro (HAN, 2018b, p. 11).

Ao explorar a liberdade, o neoliberalismo torna o sujeito servo de si mesmo, um sujeito empreendedor, que se autoexplora e que não precisa de um chefe obrigando-o a trabalhar, pois o indivíduo neoliberal faz essa cobrança por si mesmo. Ele ainda acrescenta que “o neoliberalismo, como mutação do capitalismo, torna o trabalhador empreendedor [...] Hoje, cada um é um trabalhador que explora a si mesmo para a sua própria empresa [...] A luta de classes também se transforma em uma luta interior consigo mesmo.” (HAN, 2018b, p. 14). Com isso, a crise gerada por esse tipo de liberdade não se expressa na luta de classes, mas sim por meio de doenças psíquicas (depressão, ansiedade, *burnout*), que estão cada vez mais comuns atualmente.

A exploração da liberdade perpassa por uma mudança significativa na configuração da sociedade, onde Han (2018b) trará a diferenciação entre sociedade disciplinar (FOUCAULT, 1998) e a sociedade neoliberal do controle, que sucede a primeira. Assim, enquanto a sociedade disciplinar é formada por espaços disciplinares de confinamento, caracterizados pelo seu fechamento e rigidez, como fábricas, escolas e prisão, a sociedade do controle, resultante do neoliberalismo e do modelo toyotista, se constitui na flexibilização do trabalho, na movimentação de espaços abertos ditos horizontais e participativos (exemplo mais comum: as estruturas das conhecidas *startups*).

Scharff (2016) reforça que o modelo neoliberal amplifica a mentalidade de funcionamento de empresa para o nível subjetivo do sujeito a partir de estratégias institucionais que buscam difundir a conduta empreendedora. É nesse viés que se admite que o modelo neoliberal se infiltra no dia a dia da sociedade e direciona e regula os desejos, os ideais, as visões de mundo, de forma a modificar o próprio sujeito e sua identidade. A autora ainda relembra as colocações de Foucault

(2008) sobre esse quesito ao indicar que o neoliberalismo traz uma visão de mundo onde o sujeito deve se colocar enquanto empresário de si, ao invés de parceiro de troca/ empregado.

Nesse sentido, tem-se que a hegemonia neoliberal se dá por meio da atuação de um discurso econômico pautado na moralidade e no aspecto psicológico. Ou seja, trata-se de um processo de psicologização da área econômica. Safatle et al. (2021, p. 17) resgata inclusive uma fala da primeira-ministra Margareth Thatcher, que como visto anteriormente, foi responsável em grande medida por difundir e defender o neoliberalismo, onde diz que a “Economia é o método. O objetivo é mudar o coração e alma”. A reeducação a ser feita passava pela modificação da identidade do próprio sujeito, de modo a assimilar como única a racionalidade econômica e uma postura empreendedora de si mesmo.

Em vista disso, os autores apontam a importância da intervenção do Estado para a vigência do neoliberalismo, de maneira contrária ao que se acredita hoje em dia sobre a isenção estatal no funcionamento do projeto neoliberal. Isso porque, o Estado assume um papel fundamental para despolitizar a sociedade ao reconfigurar as noções sobre conflitos sociais e a própria estrutura psíquica dos sujeitos. Ao despolitizar a sociedade, o Estado permite que a economia seja autônoma e que o empreendedorismo e a livre-iniciativa exerçam seus domínios. Por isso, reconhece-se que “mais do que um modelo econômico, o neoliberalismo se trata de uma engenharia social” (p. 18).

Tal como visto anteriormente, é justamente essa dinâmica que possibilita o enfraquecimento de atividades associativas, como os sindicatos, gerando a desarticulação de qualquer iniciativa de luta de classe, ou outra atividade que questione o *status quo*. O Estado, portanto, configura-se como peça-chave na engrenagem proposta pelo modelo neoliberal ao desregular atividades que podem gerar pressões e indagações. Safatle et al. (2021, p. 20) complementam ao afirmarem que, nesse caso, tem-se um Estado “capaz de despolitizar a sociedade, tendo força suficiente para intervir politicamente na luta de classes, eliminar as forças de sedição a fim de permitir a liberação da economia de seus pretensos entraves sociais”.

É na complexidade dessa dinâmica que a autonomia atribuída à esfera econômica em relação ao âmbito político é questionada, principalmente devido às características psicológicas e morais assumidas pelo discurso econômico a fim de justificar suas ações. Para os professores, essa decisão de separação entre política e economia se trata, na verdade, de uma decisão política violenta.

O que nos leva a afirmar que o império da economia é solidário da transformação do campo social em um campo indexado por algo que poderíamos chamar de “economia moral”, com consequências maiores não exatamente para os modos de produção e circulação de riqueza, mas para a eliminação violenta da esfera do político enquanto espaço efetivo de deliberação e decisão, com a redução da crítica à condição de patologia. Uma eliminação que, como gostaria de mostrar, tem consequências maiores para os modos de sujeição psíquica e sofrimento social. A tese a ser defendida aqui é que o uso reiterado de tal estratégia cresce com a hegemonia do neoliberalismo. (SAFATLE ET AL., 2021, p. 14).

Essa proximidade do setor econômico ao campo social traz outra reflexão acerca das estratégias de psicologização utilizada no que se refere ao perfil familiarista, assim como ocorre na esfera política. No entanto, tanto no âmbito político, como econômico, essa sobreposição das relações familiares com as demandas sociais tem a função de naturalizar relações de autoridade/hierárquicas a fim de garantir a submissão. Ao extremo, essa sobreposição, que está sendo observada cada vez mais na esfera econômica, visa criar uma identificação com o agressor.

Frente ao exposto, tem-se, portanto, que o regime neoliberal utiliza de estratégias que recorrem a termos de atributos pessoais e desejáveis para garantir sua hegemonia. Nesse sentido, Kanai e Gill (2020, p. 10) afirmam que o neoliberalismo consiste em “um projeto econômico e social que foi articulado no plano da subjetividade” e seu entranhamento no cotidiano social trouxe “uma reconfiguração de noções de responsabilidade pessoal, obrigação relacional e social e concepções do futuro ao longo de linhas que não são apenas radicalmente individualizantes, mas também psicologizantes” (*tradução nossa*). É nesse sentido que se admite que a construção dos sujeitos neoliberais não se dá de maneira isolada, mas a partir de um conjunto de fatores que estimulam a construção de novas identidades.

As autoras (2018; 2020) ainda indicam o papel fundamental da mídia nesse processo de normalização da subjetividade empreendedora do projeto neoliberal, apontando o crescimento de produtos midiáticos que incentivam a responsabilização do sujeito na autotransformação; sujeitos que governam e cuidam de si próprios, com frases de efeito como “assuma o controle da sua própria vida”. Exemplos desses produtos são os programas de autoajuda, de *makeover* e *reality shows*, e toda a intensificação da indústria da autoestima e do culto da confiança. Elas reforçam que: “A mídia se torna cada vez mais central às operações biopolíticas do neoliberalismo na vida íntima, comercial e pública, onde estruturas de individualização produzem o “eu” como sujeito de

interesse”, de forma a estabelecer “novas injunções e proibições sobre como sentir” (*tradução nossa*) (GILL E KANAI, 2018, p. 3).

A mídia digital, em particular, tem função significativa para a expansão da performance neoliberal na vida privada, onde há um intenso crescimento de aplicativos e ferramentas digitais que buscam constantemente o automonitoramento e o autoaperfeiçoamento dos sujeitos (GILL, KANAI, 2018). O filósofo sul-coreano Han (2018b) aborda sobre essa questão ao refletir sobre a ditadura da transparência, onde a premissa de liberdade pela comunicação ilimitada se transformou em monitoramento e controle total.

Stuart Hall et al. (2013) indicam que a manutenção da hegemonia neoliberal ocorre desde a valorização das culturas de consumo e celebridades a narrativas que vangloriam o sucesso material carregados de utopia sobre a autossuficiência. A pulverização de tais conceitos não se restringe a determinados tipos de mídia, mas estão presentes em publicidades, nos locais de trabalho, em revistas e aplicativos de autoajuda, entre tantos outros. Os autores ainda apontam que todo esse movimento consiste em uma forma de poder¹², pois, como legislações e regras, orientam as atitudes sociais. Além disso, geram crenças de que as problemáticas da sociedade advêm da falta da autoajuda/autoconfiança, ao invés das desigualdades estruturais originadas pelo próprio regime neoliberal (KANAI E GILL, 2020). A fim de avançar essas discussões no âmbito das organizações e nas relações de trabalho, o capítulo a seguir aborda sobre a comunicação organizacional e a circulação do poder.

¹² O capítulo seguinte abordará uma discussão mais aprofundada sobre o termo poder.

3. COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL, DISCURSO E CIRCULAÇÃO DO PODER

Desde a primeira Revolução Industrial, novas abordagens de trabalho foram surgindo e condicionando a vida dos funcionários, interferindo inclusive em seus momentos de lazer, tidos muitas vezes como “mero retroalimentador da condição do trabalho” (CALVET, 2005, p.9). Por sua vez, a sociedade contemporânea, diante das políticas neoliberais e do modelo toyotista, tem suas relações trabalhistas redesenhadas de maneira significativa, trazendo impactos que não se limitam à esfera profissional, mas delineiam também as relações de consumo e produção (entre outras) estabelecidas pelos empregados, assim como sua própria identidade (SÓLIO, 2008).

Com a instauração da política econômica neoliberal, as organizações passam a assumir uma maior atuação e presença no cotidiano dos sujeitos, de modo a suprirem não somente suas necessidades econômicas, mas também culturais e sociais. São transformações decorrentes do neoliberalismo que evidenciam por si só o poder organizacional no sentido de influenciar, mobilizar e impactar os processos interpretativos que permeiam as relações sociais. É partindo dessa perspectiva que se percebe a conexão indissociável entre sociedade, organização e comunicação, de forma a refletir na própria constituição da realidade social.

Nesse sentido, é importante considerar o papel social ideológico ocupado pelas organizações, que se tornam referências de padrões e valores na sociedade, de modo a conduzir o ser, o fazer e o pensar dos sujeitos, intensificando a expressividade da comunicação no âmbito organizacional. De acordo com Fons Trompenaars e Charles Hampden-Turner (2004), percebe-se cada vez mais a manifestação das organizações para além de uma realidade objetiva, envolvendo também componentes subjetivos de significados inseridos no contexto. Por esse ângulo, Fábila Lima (2008) indica que ao estudar as práticas de comunicação das organizações, é possível também investigar o contexto social, os sujeitos da relação e a produção de sentido. Rudimar Baldissera (2008, p. 165) acrescenta:

Trata-se da permanente (re)construção da significação que tem os processos comunicacionais como seu lugar privilegiado, isto é, ao entrar em comunicação, em relação dialógico-recursiva, os sujeitos (re)tecem a significação, transformando-a permanentemente e, com isso, também (re)constroem a rede de significados, ou seja, a cultura, prendendo-se a ela.

Diante disso, este capítulo apresenta os recortes escolhidos no âmbito comunicacional para refletir a problemática proposta. O primeiro item traz o viés adotado sobre a comunicação organizacional e discute-a principalmente através de suas práticas discursivas. Posteriormente, delimita-se o entendimento sobre poder e se pauta no prisma foucaultiano para debater sobre sua circulação e efeitos. Por fim, a última seção traz as intersecções entre comunicação organizacional e relações de trabalho na perspectiva da neoliberalização das subjetividades.

3.1. Apontamentos sobre comunicação organizacional e suas práticas discursivas

Compreendendo, conforme aponta Cleusa Scroferneker (2006, p. 47), que a comunicação "implica em trocas, atos e ações compartilhadas", entende-se que a ordem social é produzida por meio de atividades contínuas de interação e comunicação (BERGER E LUCKMANN, 2003). Por isso, mais do que estudar a criação de comportamentos e pensamentos por meio das atividades essencialmente comunicacionais, olha-se a comunicação como estruturante da sociedade ao pautar aquilo que se constrói, se mantém e/ou se transforma (KOSHCAMANN, 2012; CARARETO, 2022). Consequentemente, admite-se que a comunicação é um fenômeno que coordena significações e ressignificações que formam a realidade a partir de fatores condicionantes, como cultura, história e economia (LIMA E BASTOS, 2012; OLIVEIRA E PAULA 2008b).

Esse raciocínio embasa o entendimento de que sociedade e organizações se produzem mutuamente por meio da comunicação, de modo a impactar na forma que a realidade social é concebida e percebida pelos sujeitos. Isso significa dizer que as organizações se modificam constantemente de acordo com o contexto social. Exemplos disso podem ser encontrados nas transformações nas formas de gerir e produzir dos modelos produtivos de cada momento histórico, como o fordismo, taylorismo e toyotismo mencionados anteriormente. Outro cenário que ilustra essa condição está vinculado aos avanços tecnológicos, que reformularam intensamente dinâmicas interacionais e práticas sociais. Mais recentemente, pôde-se observar essas mudanças com a pandemia do Covid-19, que intensificou o trabalho remoto. Todas essas situações influenciam no comportamento, hábitos e atitudes sociais, especialmente no que se refere às relações de trabalho. Com isso, percebe-se a atuação mútua, intermediada por processos comunicacionais, das organizações e da sociedade na construção da realidade.

Considerando esses apontamentos e que a presença das organizações no cotidiano da sociedade neoliberal vem se tornando cada vez maior, nota-se que as organizações ocupam um papel central em diversas relações sociais estabelecidas. Suas ações permeiam tanto a vida coletiva, como as subjetividades dos indivíduos e reforçam o poder material e simbólico exercido por elas (ANDRELO E CARARETO, 2019). Por essa razão, este estudo adota o pensamento de que as organizações são fenômenos sociais constituídos por pessoas e por práticas comunicacionais (LIMA, 2008; COOREN ET AL., 2011; OLIVEIRA, PAULA E MARCHIORI, 2012; PUTNAM E MUMBY, 2014).

Nesse prisma, a centralidade da comunicação organizacional é acionada ao coordenar movimentos interpretativos, de maneira a sustentar ou alterar percepções sobre as organizações (DEETZ, 2010; KOSCHMANN, 2012). Salienta-se a palavra 'coordenar', visto que a comunicação é um processo imprevisível e que a construção dos significados organizacionais se dá em meio a uma disputa de sentidos permeada pelas subjetividades dos indivíduos e suas interpretações simbólicas (BRAGA, 2006; OLIVEIRA, PAULA E MARCHIORI, 2012). Frente a esse contexto, torna-se fundamental para as organizações produzirem significados que defendam seus propósitos. Mariana Carareto (2022, p. 47), reforça que:

[...] os processos interacionais não ocorrem apenas no ambiente organizacional, mas, em um nível macro, se realizam com os diferentes grupos sociais impactados, direta ou indiretamente, pelas ações e políticas das organizações (OLIVEIRA; PAULA, 2010). Por isso, como construções sociais criadas e mantidas pela comunicação, os significados organizacionais emergentes no espaço social representam interpretações coletivas determinadas em um contexto, que se refletem na aceitação e inserção social das organizações.

A autora ainda complementa que essa percepção é enfatizada pelo crescente esforço das organizações em exercer influência sobre noções acerca de temas da esfera pública, como senso de comunidade, democracia e responsabilidades (PUTNAM E MUMBY, 2014). Uma das maneiras de se produzir esse quadro valorativo é por meio de práticas discursivas pautadas em estratégias comunicacionais. De acordo com Hardy e Thomas (2014), o interesse sobre o discurso enquanto uma estratégia organizacional passa a crescer nos últimos anos, tendo como resultado um aumento no número de estudos sobre a linguagem e como ela molda as práticas consideradas estratégicas pela empresa.

Diante do exposto, esta pesquisa se propõe a estudar a comunicação organizacional a partir das suas relações estabelecidas, pois, conforme aponta Dominique Wolton (2010), no âmbito organizacional a comunicação é o cerne do estímulo às afetividades vinculadas ao contexto de trabalho. Por isso, parte-se do pressuposto de que a comunicação organizacional representa “[...] a maneira pela qual a organização se posiciona nos contextos social, político e econômico” (PUTNAM E MUMBY, 2014, p. 12), não se limitando à concepção de fluxo de informação, mas envolvendo seu papel estruturante da própria organização.

Quando se discute a maneira em que organizações se posicionam de modo a instituir a si mesmas, é imprescindível olhar para as mídias como intermediadoras dessa dinâmica, pois elas intensificam a circulação de práticas discursivas que ressoam na produção de sentidos (BRAGA, 2012; 2017). Isso porque os textos midiáticos, de acordo com Hall (2005), articulam a construção de significados de maneira a pautar visões do senso comum e buscar naturalizar certas práticas. Ao possibilitar uma maior difusão de processos interacionais, a mídia se intercrusa diretamente na atuação organizacional, requerendo uma intensificação de suas ações comunicativas para se relacionar com seus diversos públicos. Ou seja, quanto mais possibilidades de interação surgem por meio da mídia, mais investimento em práticas discursivas que sustentam os interesses organizacionais é requerido, principalmente diante de uma intensa disputa de sentidos (CARARETO E ANDRELO, 2019).

Interessa para esta pesquisa pensar na mídia como mediadora entre organizações e sociedade, uma vez que produtos midiáticos disseminam conteúdos que vão além dos interesses empresariais mais restritos, como a divulgação de produtos e/ou serviços. Isso pode ser observado, por exemplo, em narrativas jornalísticas sobre o comportamento empresarial, onde as organizações pautam notícias e coordenam significados estratégicos sobre si mesmas em busca de validação social (VAN RULER E VERCIC, 2005). Na investigação feita por Roseane Andrelo et al. (2022), apontou-se que reportagens da imprensa brasileira tendem a enaltecer ações empresariais, especialmente aquelas no âmbito social. As autoras reforçam que:

[...] como mediadora da relação entre organizações e sociedade, compreendemos que a imprensa manifesta posições jornalísticas que favorecem o fortalecimento das empresas no corpo social, uma vez que seus textos não se limitam à apresentação do desempenho de atividades na esfera econômica (ANDRELO, CARARETO E CALONEGO, 2022, p. 12).

Outro prisma a ser debatido é o entendimento de que as organizações também se estabelecem enquanto mídia ao produzirem conteúdos e discursos veiculados em diversos meios: sites institucionais, publicidade e propaganda, redes sociais etc. Portanto, enquanto mídia, as organizações mais uma vez fortalecem sua atuação na construção de significados e compartilhamento de sentidos com seus públicos. Muniz Sodré (2006, p. 7) traz apontamentos pertinentes sobre a questão:

A mídia é um enraizamento social, que vinga precisamente porque implica uma nova esfera existencial, mais tecnomercadológica do que civil (...), onde a tecnologia, o mercado e as imagens investem a trama das relações intersubjetivas, passando a competir com a vinculação comunitária. É por esta perspectiva, acredita-se, que os processos sociais no contexto organizacional, acompanhando o movimento de mediatização da sociedade, passam a ser influenciados também pela lógica da mídia.

Enquanto fenômenos sociais, as organizações inevitavelmente iriam se inserir na lógica midiática, uma vez que a mídia abrange diversas esferas sociais (BRAGA, 2006). Lima (2008) ratifica esse entendimento ao expor que devido às interações estabelecidas com a sociedade, as práticas discursivas das organizações, assim como sua produção de sentidos, são reconfiguradas pelo viés midiático. O fortalecimento do papel social das organizações por meio de sua comunicação e da intensa presença da mídia na sociedade, é compreendido como evidências do poder exercido por elas, conforme será discutido a seguir.

3.2. Apontamentos sobre a circulação do poder

Para respaldar o debate desta seção, recorre-se aos estudos de Michel Foucault (1972, 1979, 1980) sobre circulação do poder através do discurso, percorrendo a conexão entre as temáticas para analisar os efeitos de poder dos discursos organizacionais no contexto neoliberal. De acordo com o autor, tem-se que o poder não se trata de um mecanismo estático, mas em constante movimento pelo corpo social. Do mesmo modo, o discurso não se trata de algo estritamente linguístico, mas também envolve práticas materiais (HALL, 2001). Ambos ocorrem em um determinado tempo e espaço por meio de um conjunto de relações. Frente a essas colocações, tem-se que os discursos são, portanto, o agrupamento de textos e práticas que se inter-relacionam de modo a constituir o objeto em pauta. Foucault (1980, p. 83) explica que:

[em] qualquer sociedade existem múltiplas relações de poder que permeiam, caracterizam e constituem o corpo social, e essas relações de poder não podem ser estabelecidas, consolidadas ou implementadas sem a produção, acumulação, circulação e funcionamento de um discurso (*tradução nossa*).

No viés foucaultiano, faz-se imprescindível compreender que o poder não é um recurso que está na posse de determinado grupo, ou sujeito. Ao contrário, o poder está inscrito no discurso. Ou seja, não cabe se questionar sobre quem tem o poder, mas sim sobre como o poder circula pelo discurso, porque é ao circular pelo discurso que o poder atua restringindo ou possibilitando formas de pensar, dizer e fazer. Portanto, para compreender o poder, é necessário analisar além das suas dinâmicas de circulação. É fundamental considerar, também, as práticas rotineiras formadas pelas relações estabelecidas em determinado contexto e que carregam o elemento subjetivo do poder (impressões, significações, sentidos) e, por isso, podem representar oposição (ou não) ao saber circulado, criando uma tensão/disputa constante. Em última instância, isso significa admitir que todos os atores sociais estão enredados em teias de poder. (HARDY, THOMAS, 2014; HOOK, 2007; DEETZ, 1992; EZZAMEL E WILLMOTT, 2008; MCCABE, 2010).

Vale ressaltar que o poder é uma dinâmica aberta a possibilidades de resistência, sendo ambos (poder e resistência) processos mutuamente implicados. Isso porque os sujeitos envolvidos nas teias de poder lutam ou para manter os significados em circulação, ou para promover outros. É por essa razão que Foucault (1980, p. 98) diz que os sujeitos estão sempre “na posição de simultaneamente sofrer e exercer esse poder”. Mais do que se opor ao poder, a resistência consiste em uma resposta transversal a ele, sendo muitas vezes interativas e adaptativas.

É pensando na perspectiva da resistência que as reflexões sobre o poder inteligente se destacam, conceito proposto por Byung-Chul Han (2018b) que, em certa medida, proporciona um complemento às discussões foucaultianas sobre a forma de manifestação do poder, especialmente no que se refere ao contexto neoliberal. De acordo com o filósofo sul-coreano, o poder inteligente, ou poder positivo, é:

[...] amigável e não age frontalmente contra a vontade dos sujeitos subjugados, controlando suas vontades em seu próprio benefício. É mais afirmador que negador, mais sedutor que repressor. Ele se esforça em produzir emoções positivas e explorá-las. Seduz, em vez de proibir. Em vez de ir contra o sujeito, vai ao seu encontro. O poder inteligente se plasma à psique, em vez de discipliná-la e submetê-la a coações e proibições (HAN, 2018b, p. 26-27).

Trata-se de um poder que, alinhado às propostas das mídias digitais, propõe constantemente o compartilhamento, a participação, a exposição dos desejos e preferências. É um poder que, ao invés de reprimir, é amoroso e acolhedor, causando a atual crise da liberdade, a qual ao invés de ser oprimida, é explorada. Por isso, o autor atribui esse tipo de poder a uma aparência neoliberal, que se torna ainda mais poderoso e efetivo por ser afável e não opressor e/ou ordenador. E é por esse mesmo motivo que o poder inteligente não se enquadra no capitalismo do século XIX, da sociedade disciplinar, que circulava com base em coações e proibições.

Assim, o poder inteligente sucede o poder disciplinar, que consiste em um poder “normativo que submete o sujeito a um conjunto de regras, obrigações e proibições, eliminando desvios e anomalias [...] o poder disciplinar coloca em ato uma exploração que produz o sujeito da obediência” (HAN, 2018b, p. 34). Portanto, enquanto o poder disciplinar se pauta na negatividade, na opressão e na inibição, o poder inteligente se manifesta na positividade, na motivação, na permissividade, de maneira a tornar o sujeito inconsciente da sua submissão e se sentir livre, um sujeito empreendedor. É um poder que “em vez de tornar as pessoas obedientes, tenta deixá-las dependentes” (HAN, 2018b, p. 26); um poder que ao se basear na auto-organização voluntária, dificilmente encontrará resistência.

Um elemento extremamente significativo que distingue essas formas de manifestação do poder é a psique, que diferencia outros dois conceitos fundamentais: a biopolítica (de Foucault) da psicopolítica, debatida por Han (2018b). À medida que a biopolítica é a técnica pautada no corpo e no biológico que governa a sociedade disciplinar, a psicopolítica é a técnica baseada na psique que governa a sociedade do controle. Ou seja, “o disciplinamento corporal dá lugar à otimização mental” (HAN, 2018b, p. 40), sendo que parte disso se deve à própria força produtiva do neoliberalismo, que gera e atua sobre produtos imateriais, como a informação.

Tendo em vista essa lógica neoliberal do poder, faz-se necessário trazer outra concepção proposta por Judith Butler (2017) e que será utilizado para esta pesquisa como suporte teórico-metodológico, que é o conceito de “vida psíquica do poder”. Para expandir as discussões sobre essa dimensão do poder, a autora faz uso das teorias da sujeição, partindo do entendimento de que a sujeição é uma forma de poder que, ainda que externo ao sujeito, é um elemento fundamental para a sua constituição. Isto é, “o poder que a princípio aparece como externo, imposto ao sujeito, que o pressiona à subordinação, assume uma forma psíquica que constitui a identidade pessoal do

sujeito” (BUTLER, 2017, p. 5). Além disso, aproximando-se das colocações de Han (2018b) sobre poder inteligente, Butler (2017) menciona que talvez uma das consequências mais insidiosas gerada pelo poder é o apego à sujeição, de modo que a subordinação se torna um processo fundamental para a própria constituição do ser do sujeito.

O que significa assumir a forma de poder – regulação, proibição, supressão – que ameaça nos dissolver precisamente na nossa tentativa de persistir na própria existência? Não é que exigimos o reconhecimento do outros, e que uma forma de reconhecimento nos é conferida através da subordinação, mas sim que dependemos do poder para nossa própria formação, que essa formação é impossível sem a dependência e que a postura do sujeito adulto consiste precisamente na negação e na reencenação dessa dependência. O “eu” surge com a condição de negar sua formação na dependência, de negar as condições de sua própria possibilidade (BUTLER, 2017, p. 9).

Alinhada ao entendimento de Foucault (1980), a filósofa aponta que o poder é algo que “forma o sujeito, que determina a própria condição de sua existência e a trajetória de seu desejo; o poder não é apenas aquilo que nos opomos, mas também, e de modo bem marcado, aquilo que dependemos para existir e que abrigamos e preservamos nos seres que somos”, complementando que “a sujeição consiste precisamente nessa dependência fundamental de um discurso que nunca escolhemos, mas que, paradoxalmente, inicia e sustenta nossa ação” (BUTLER, 2017, p. 4). Nesse sentido, a sujeição é um processo que engloba tanto o processo de subordinação, quanto de formação do próprio sujeito. Por isso, a concepção do sujeito perpassa por uma noção da ação política.

No entanto, de acordo com Butler (2017), é importante destacar que o poder não determina integralmente o sujeito, pois não se trata de um processo mecanicista e comportamental. Somado a isso, a autora defende que o processo de internalização das normas sociais é o que diferencia o psíquico do social, a vida interior e exterior. Isto é, o fenômeno psíquico acontece à medida em que regem a formação do sujeito com base nas restrições e produções de desejo, de modo a circunscrever no campo social.

Do ponto de vista organizacional, Hardy e Thomas (2014, p. 321) sinalizam a carência de estudos que examinem o poder em duas perspectivas: para além de uma mercadoria unicamente exercida pelos altos níveis empresariais, e sobre “como os significados negociados localmente têm efeitos em toda a organização na elaboração da estratégia”. Trazendo essa discussão para o cotidiano das organizações e partindo do entendimento de que o mundo do trabalho não se limita

ao exercício da atividade em si, mas engloba as relações humanas e “os discursos intercambiados nesse processo”, (BRITTO, 2014, p. 17), percebe-se que os processos comunicacionais organizacionais também foram modificados com o intuito de viabilizar e reforçar a exploração da psique.

Acima de tudo, o que se fala na nova forma de gestão é de pessoas. Busca-se uma metamorfose no imaginário empresarial e surge, na batalha contra a “burocracia”, a figura do trabalhador empreendedor dentro da organização, em uma exaltação à liderança emocional e à flexibilidade (Rodriguez, 2007, tradução nossa) (BRITTO, 2014, p. 20).

Além disso, outra questão a ser considerada é o papel das organizações na legitimação do poder inteligente na sociedade. Essa atribuição legitimadora pode ser observada por meio do que James Deetz (1992) determina como “colonização corporativa”, termo empregado para expressar a condição colonizadora e de dominação das organizações, que são capazes de interferirem na própria construção de identidade do indivíduo, tanto quanto (ou mais) que outras instituições já consolidadas socialmente, como família, escola e religião. Isso significa que a atuação colonizadora das organizações não se restringe ao comportamento dentro de um contexto corporativo, mas impacta a dinâmica social como um todo.

Márcio S. Henriques (2017) complementa essa visão ao indicar que a camada de poder mais superficial das organizações está justamente na sua centralidade na sociedade neoliberal, seja vendendo produtos ou oferecendo serviços. Isto é, sua presença constante na vida dos indivíduos já é por si só uma evidência do seu poder. No entanto, as manifestações do poder organizacional ocupam camadas mais profundas e invisíveis, relacionadas a noção de que as organizações sustentam a sociedade. Essa percepção ratifica que o poder está intrinsecamente vinculado à comunicação, a qual viabiliza espaços de negociações e interações de acordo com as estratégias organizacionais.

Entender como as organizações se comunicam é entender como seu poder se manifesta, "principalmente diante das transformações históricas que as inserem como fenômenos estruturantes da organização da sociedade ao atenderem às necessidades individuais e coletivas dos indivíduos" (CARARETO, 2022, p. 52). Considerando o recorte dessa pesquisa, observa-se portanto a ressignificação das organizações frente a políticas neoliberais, de modo a conformá-las

como "meio e resultado da estrutura social, política e econômica" (PUTNAM E MUMBY, 2014, p. 11).

Para Marlene Sólío (2008), a noção de detenção do poder pelas empresas pode ser resultado do crescente número de organizações multi(trans)nacionais, que na busca por se aproximar do seu público, enfraquecem a identificação deste com seu Estado/nação. Isso porque, estabelecer mecanismos que criam um sentimento de unicidade interna e um alinhamento de interesses coletivo se tornam fundamentais para as organizações, pois possibilita que os trabalhadores e a sociedade legitimem os objetivos e estratégias organizacionais (OLIVEIRA E DE PAULA, 2009).

Logo, parte da dominação exercida pelas corporações e seu fortalecimento enquanto produtora de significação é facilitada pela absorção de práticas e valores culturais impostos pelas organizações (ainda que de forma mascarada/ "poder inteligente"). Assim, "quando um sujeito ou grupo é submetido ao que convencionamos denominar cultura organizacional, o simbólico que lhe é apresentado esquematicamente tenta anular/enfraquecer/distorcer o (seu) real" (SÓLIO, 2008, p.217). A autora salienta que existem três principais atos que buscam moldar os funcionários de acordo com os valores e práticas culturais organizacionais e que, portanto, podem excluir sinais de identidade e diversidade. São eles: primeiramente, a recepção na instância ideológica através de palestras, oficinas, treinamentos, entre outros; em um segundo momento, a absorção de tais ideologias no comportamento do empregado, tanto no contexto do trabalho, como fora. Por fim, a concretização da cultura organizacional, quando a ideologia experimentada no trabalho atinge outros âmbitos vivenciados pelo empregado, como o familiar e o de lazer.

É a partir disso que se admite que as organizações assumem um novo patamar no corpo social, passando a desempenhar, inclusive, funções originalmente de responsabilidade do Estado. Elas passam a ocupar um lugar significativo no imaginário cultural e simbólico da sociedade, criando estratégias que objetivam fomentar esse imaginário para manterem sua legitimação social (SÓLIO, 2008; FREITAS, 2002). Indo além, é possível observar a formação de um ciclo na legitimação das organizações a um patamar de significação inédito: as organizações se valem da sua condição colonizadora e criam estratégias que atuam na esfera cultural, simbólica e imaginária, levando os próprios trabalhadores a priorizarem e se doarem cada vez mais ao trabalho, o que por sua vez, fortalece a posição de dominação das organizações.

A mídia, como já mencionado, assume um papel fundamental nessa construção simbólica sobre as organizações ao recorrer a discursos persuasivos que pautam o relacionamento entre o

público e o privado (IANNI, 2003; FIGARO, 2008). Considerando a delimitação desta pesquisa, interessa-se saber, como indicado por Figaro (2008, p. 23), "os sentidos do trabalho e os sentidos que se configuram a partir do mundo do trabalho para a construção da persuasão e da hegemonia". A fim de explorar esse prisma, a metodologia utilizada neste estudo elabora um roteiro de entrevista a partir de discursos midiáticos (produzidas por comunicadores) sobre o trabalho, conforme apresentado no capítulo 4.

O que se destaca aqui é que as organizações se tornam uma figura de salvação para a sociedade (de desempenho), onde o sucesso e dedicação profissionais se consolidam como a máxima da realização humana (SÓLIO, 2008; FREITAS, 2002). E, ainda que essa concepção seja informal, Britto (2014) indica que ela pode se arraigar no imaginário social de modo a fazer os sujeitos se sentirem totalmente dependentes das organizações para conseguirem qualquer forma de autorrealização. A busca por esse tipo de realização se torna ainda mais problemática diante de um cenário altamente competitivo, onde a crise de emprego é efetiva e exige do sujeito seu desempenho máximo. Não por outra razão, “a jornada de um trabalhador representa praticamente um terço de seu dia e parte do horário restante ele se dedica a atividades ligadas ao trabalho, com vistas ao aprimoramento profissional” (SÓLIO, 2008, p.210). Ou seja, mais do que nunca, as pessoas nascem, vivem e morrem nas organizações (ETZIONI, 1980).

Com a concorrência acirrada entre as organizações e entre os empregados, a busca pela manutenção da empregabilidade em contraste com a efemeridade e rapidez dos acontecimentos, requerem dos indivíduos uma “jornada de trabalho emocional” (BRITTO, 2014, p.57). Nesse sentido, Britto (2014, p. 58) reforça que frente à sensação de instabilidade, elementos motivacionais se tornam um “remédio para o comportamento do trabalhador”. Muitas vezes, eles são articulados de modo a tentar inibir o estresse no trabalho e servir como um “aparente controle emocional” (p.58), a fim de que haja o máximo de desempenho e produção possíveis. É a partir desse entendimento que Maria Ester de Freitas (2002, p. 62) afirma que “o emprego é um privilégio em troca de silêncio sobre as condições de trabalho e os efeitos desestabilizadores (psíquicos) das novas práticas de gestão”.

Com o fortalecimento do neoliberalismo e com o conseqüente surgimento de outras maneiras de gerenciamento e controle, “a atividade do trabalho adquire novos sentidos e esses sentidos também implicam em diferentes sensações e sentimentos” (BRITTO, 2015, p.57). Com essa nova teia de sentidos tecida, o poder psíquico se respalda em diversos mecanismos que

permitem sua continuidade, sendo um deles a comunicação. Logo, compreendendo que “pensar os processos comunicacionais é pensar o discurso” (SÓLIO, 2008, p. 208), admite-se que no ambiente organizacional comunicação é poder, uma vez que as ações comunicacionais se conformam como um elemento estratégico de institucionalização psíquica do poder por meio de processos rotineiros. Essa concepção se aproxima da perspectiva marxista sobre a linguagem, que embasa o entendimento de hegemonia cultural, sendo o discurso uma forma de dominação, conforme abordado por Raquel Cabral et al. (2018). De modo semelhante, os autores traçam um paralelo dessa lógica com os discursos organizacionais, os quais podem expressar uma cultura que estabelece o poder inteligente.

Para refletir sobre os discursos construídos no dia a dia organizacional, parte-se de um viés de causa e efeito proposto por Sólío (2008). Isto é, ao mesmo tempo em que os discursos são um espelho das práticas relacionais e comunicacionais das corporações, tais práticas também interferem na produção dos novos discursos. De forma semelhante, Fábía Lima e Ivone Oliveira (2014, p. 90) indicam que “as práticas de comunicação no contexto organizacional são instituídas pelo social e ao mesmo tempo fundadores dele”, ou seja, discursos organizacionais e sociedade se constroem em conjunto. Para tanto, é necessário considerar que as interações estabelecidas no ambiente de trabalho são permeadas por um jogo de forças, conflitos e discordâncias, que envolvem a psique dos sujeitos organizacionais. Rudimar Baldissera e Pâmela Stocker (2015, p. 161) ainda complementam que:

Compreender a comunicação organizacional como ordenadora e produtora de sentidos é tomá-la como prática social, assumindo sua capacidade de influenciar na configuração da cultura, naturalizando e (re)afirmando modos de ser e estar no mundo. Mais do que isso, estar ciente do poder das organizações na constituição da sociedade prevê novas possibilidades, nuances e rupturas na compreensão dos sentidos produzidos por elas sobre si mesmas e sobre os fenômenos da cultura.

Considerando o discurso enquanto uma forma de processo comunicacional, onde saber e poder se articulam (FOUCAULT, 1974), tem-se que é através do discurso que as organizações ocupam um lugar de fala reconhecido que dissemina o saber, sendo o saber disseminado a fonte do poder, o qual recorrerá a inúmeros mecanismos para prevalecer (SÓLIO, 2008). No ambiente de trabalho, por exemplo, tem-se o reconhecimento da comunicação interna como a autoridade do discurso que difunde o saber institucional/oficial e estabelece o poder, articulando

permanentemente o saber e o poder para evitar tudo aquilo que ameace sua constância. Além disso, é necessário considerar que esses processos comunicacionais existentes no ambiente de trabalho reverberam para além do ambiente corporativo, afetando todas as outras relações estabelecidas pelo empregado, assim como na sua saúde e na sua própria construção enquanto sujeito. Freitas (2002, p. 165) corrobora com esse entendimento quando diz que:

Nas empresas modernas, particularmente entre os membros do corpo executivo, as necessidades dos indivíduos ultrapassam em muito as econômicas. Eles são as maiores vítimas de seus próprios discursos, da própria encenação de identidade social, da própria dependência criada pela necessidade da alimentação contínua dos pares (mesmo os odiados), do prestígio, das relações sociais relevantes, do *status* evidente. Os laços que os unem à empresa são cada vez mais apertados, e eles precisam correr muito para ficar no mesmo lugar.

Tendo em vista um aprofundamento sobre as disputas inerentes às relações de poder, Sólío (2008) indica a imprescindibilidade de distinguir informação de conhecimento. Nesse sentido, cabe destacar que segundo Wolton (2010, p. 12) informar é diferente de comunicar, uma vez que “a informação é a mensagem; a comunicação é a relação, que é muito mais complexa”. Segundo o autor, a comunicação, por estar vinculada à relação estabelecida, tem seu resultado incerto (identidade). O sociólogo ainda alerta que o crescimento exponencial na difusão da informação, principalmente devido ao avanço das tecnologias, pode gerar uma comunicação automática, uma *incomunicação*. Para ele, “a informação se tornou abundante; a comunicação uma raridade” (WOLTON, 2010, p. 15).

Portanto, compreender as práticas discursivas das organizações em torno dos significados circulados sobre a noção de trabalho, perpassa pelo entendimento de que a comunicação organizacional ocupa um lugar significativo para direcionar interpretações de mundo e influenciar nas atitudes, valores e percepções dos sujeitos. Com o intuito de expandir o debate sobre a exploração da psique e a construção do sujeito neoliberal, como também sobre os reflexos disso no ambiente de trabalho, o item a seguir abordará sobre a neoliberalização das subjetividades.

3.3. Comunicação, trabalho e a neoliberalização das subjetividades

Diante da complexidade acerca do sujeito neoliberal e seu processo de construção no campo social, esta seção traz reflexões sobre as relações de trabalho, partindo do entendimento de

que elas são “[...] permeadas por experiências afetivas, conscientes e inconscientes, que impactam condutas e representações individuais e grupais, sempre articuladas a determinantes econômico-sociais e políticos” (ARAÚJO, 2020, p. 80). Enfatiza-se que a noção de trabalho está atrelada a fatores essencialmente comunicacionais, como palavras, linguagem e práticas discursivas. Fígaro (2008, p.9) explica o vínculo desses elementos ao resgatar que, na antiguidade, o ócio, na perspectiva aristocrática e elitista, era valorizado. No entanto, após a revolução industrial e da ascensão burguesa, o trabalho era visto como um meio de se alcançar a dignidade. Mais do que se preocupar sobre a exploração do trabalho, o maior receio estava no desemprego. Na sociedade contemporânea, o que se percebe é que o trabalho define identidades sociais, de modo que as respostas à pergunta "o que você faz?", determinam o *status* social do sujeito.

Parte dessa concepção vem com a neoliberalização da subjetividade, a qual, de acordo com Kanai e Gill (2020), ocorre quando o neoliberalismo passa a performar no âmbito da vida afetiva, orientando não apenas o que fazer, mas também o que sentir. Trata-se de uma dimensão que, mesmo operando em um nível micro da subjetividade, expressa determinados padrões muitas vezes marcados por um intenso estímulo à confiança, à resiliência e à criatividade. Aprofundando essa temática, Gill e Kanai (2018) mencionam que a performance afetiva do trabalho se enquadra em um cenário histórico de extração de valor de nações colonizadas pelo Ocidente, indicando que o sentimento se torna um elemento fundamental da estrutura capitalista funcional. É nesse viés que as autoras argumentam a necessidade urgente em discutir sobre a vida afetiva do neoliberalismo, o qual se torna um meio significativo na orientação e na criação dos desejos das pessoas.

Em suas pesquisas, Scharff (2016) sinaliza a internalização via mente/corpo/sentimento de uma sensibilidade neoliberal, observando em seus entrevistados discursos sobre otimização de seus corpos e habilidades; a necessidade em se manter positivos; o repúdio a lesões; além de menções sobre si mesmos enquanto um negócio (*business*) que precisa de um tratamento contínuo. A autora ainda complementa sobre essa questão:

Trabalhos psicanalíticos recentes demonstraram que os sujeitos neoliberais negam a vulnerabilidade e, em vez disso, manifestam um individualismo intensificado (Layton, 2010). Os pensadores foucaultianos destacaram temas semelhantes em torno do repúdio às dependências (Binkley, 2011a); a ilusão de autonomia (Davies, 2005); e a ênfase na responsabilidade pessoal (McNay, 2009). Mais amplamente, sentimentos de insegurança, ansiedade, estresse e depressão (Hall e O'Shea, 2013: 12; ver também Ehrenberg, 2010; Sennett, 1998) têm sido associados ao neoliberalismo. (*tradução nossa*) (SCHARFF, 2016, p. 109).

Indo de encontro a esse entendimento, Britto (2014, p. 32) reforça que as reestruturações advindas do neoliberalismo e do Toyotismo demandam um novo perfil dos funcionários, onde “é preciso ser criativo e inovador e não apenas um cumpridor de tarefas. Isto é, deve-se estar motivado para motivar, acompanhando as tarefas dos subordinados (equipe) não apenas no sentido de vigiar e controlar. É preciso buscar parcerias e criar oportunidades [...]”.

A centralidade da atitude mental positiva nos dias de hoje expõe, de acordo com Barbara Ehrenreich (2010), a maior crueldade da atual economia, que impõe o cultivo da positividade como forma de auto-apresentação, em especial no ambiente digital (KANAI E GILL, 2020). Atitude essa enfatizada na pandemia causada pelo Covid-19, que mascarava as péssimas condições de trabalho (e a própria desigualdade em si gerada pelo neoliberalismo) de determinados trabalhadores com discursos sobre gratidão e união. É nesse viés que Kanai e Gill (2020) apontam a contradição existente nas demandas contemporâneas neoliberais, havendo um contraste entre o aumento de um discurso midiático pautado no sentir-se bem e positividade, enquanto há uma notória diminuição no apoio/respaldo de populações historicamente marginalizadas e não normativas.

Para Ehrenreich (2010) a necessidade em incentivar o pensamento positivo vem como uma forma de amenizar os aspectos cruéis do neoliberalismo, que se apoiam na mídia para engrandecer perfis de pessoas resilientes, criativas e flexíveis, à medida em que os direitos sociais ficam cada vez mais desregulamentados. É nesse viés que alguns autores cunharam o termo “capitalismo emocional” para explicar a intensa comercialização do sentimento a partir da lógica neoliberal de autotransformação, que tem seu sucesso quase que garantido frente a um cenário de constante crise e austeridade. Outras nomenclaturas derivadas dessa dinâmica são a “indústria da felicidade” e o “culto da confiança”.

A partir da exploração da psique, tem-se o sujeito neoliberal de desempenho, caracterizado como “empresário de si”, que se autoexplora de maneira apaixonada. Isto é, o poder inteligente, inerente ao regime neoliberal, se apodera do sujeito sutilmente de modo a fazê-lo reproduzir “o contexto de dominação dentro de si e o interprete como liberdade. Aqui coincidem a otimização de si e a submissão, a liberdade e a exploração” (HAN, 2018b, p. 44). Para elucidar essa discussão, Han (2018b) metaforiza o sujeito em um animal, onde a toupeira representa a sociedade disciplinar, e a serpente a sociedade de desempenho, sendo que o processo de passagem de um para o outro expõe o agravamento do capitalismo.

Conforme o autor, a toupeira é o animal que se movimento em um sistema fechado, que não tolera a abertura, que se submete a restrições e, portanto, possui fronteiras na produtividade; a serpente, por sua vez, não se movimenta em espaços fechados e, enquanto a primeira é trabalhadora, a segunda é empreendedora, motivada, engajada e não limita sua produtividade em um nível, pois sempre quer ir além. Han (2018b, p. 31) ainda complementa que “a serpente encarna acima de tudo a culpa, as dívidas, que o regime neoliberal emprega como meio de dominação”.

Nesse sentido, é interessante observar os ajustes feitos no discurso sobre o trabalho e nas organizações como uma tentativa de gerenciamento dos riscos impostos pela desregulamentação e instabilidade inerentes às políticas neoliberais, a fim de que tais problemáticas sejam vistas como algo positivo (BRITTO, 2014). Algumas das mudanças feitas na linguagem podem ser observadas na troca de termos como “empregado” para “colaboradores”, ou “disciplina” para “responsabilidade”. Isso porque, enquanto a disciplina expressa uma ideia de obediência a ordens e regras, responsabilidade perpassa pela noção de metas a serem realizadas pelo trabalhador de forma engajada.

Han (2018b) acrescenta que enquanto na sociedade disciplinar o verbo modal que domina é o “não-ter-o-direito”, onde o dever assume uma negatividade coercitiva, a sociedade de desempenho tem como verbo modal o poder ilimitado em uma perspectiva positiva, que pode ser expresso na frase “*Yes, we can*” (Sim, nós podemos – *tradução livre*). Logo, enquanto a sociedade disciplinar cria delinquentes, a sociedade do desempenho gera depressivos.

A diferença pode parecer pequena, mas é carregada de significados, visto que é “por meio da linguagem que o sujeito acontece. A articulação da linguagem leva à criação do sentido e na cadeia significante está a possibilidade de geração de múltiplos sentidos”, de modo que “uma palavra assume sentidos opostos, dependendo do discurso onde esteja inserida” (SÓLIO, 2008, p. 209). Com isso, surgem nomenclaturas que incentivam a individualização do trabalho, como autorresponsabilidade e autogerenciamento, e exime a empresa de exercer uma função de supervisão, já que o trabalhador faz isso por si mesmo. Nesse sentido, percebe-se que a noção neoliberal do trabalho:

[...] classifica o sujeito em suas possibilidades e limitações. Nesse caso, é a construção de subjetividade que está em jogo, sempre conforme as formações discursivas de um tempo e lugar. Em suma, o exercício do trabalho passa a determinar um *ethos* e, concomitantemente, a qualificação pelo fazer e pela

competência no fazer. Não é por acaso que nossa contemporaneidade é lócus de um fenômeno que se traduz em indivíduos *workaholics* (FIGARO, 2008, p.9).

Ainda nessa lógica, outro debate a ser considerado é o *corporate wokeness* ('capitalismo desperto' – *tradução livre*), ou ativismo corporativo, conforme apresentado por Kanai e Gill (2020), que busca conceituar uma dinâmica recente onde empresas passam a se associar a causas sociais e políticas sob uma ótica capitalista, isto é, de gerar lucro. Trata-se de uma discussão que entra no debate sobre a construção do sujeito neoliberal, pois, apesar de parecer ser um motivo para celebração, pode ser considerado uma estratégia que “coloca em ação certos afetos, associações e formas de subjetividade na reconstrução e reconfiguração de imaginários sociais nos quais o neoliberalismo ainda faz sentido” (KANAI E GILL, 2020, p. 12).

Atualmente, o *corporate wokeness* pode ser facilmente identificado em propagandas afirmativas, que fazem uso da imagem de grupos minoritários como uma forma de praticar a diversidade, enquanto, na verdade, esvazia o discurso de luta social de tais grupos. Assim, ainda que possa ser visto como um avanço para movimentos sociais, o ativismo corporativo se enquadra em um cenário maior que expande as formas de atuação do neoliberalismo, onde até mesmo o “eu” se torna mercadoria rentável.

As autoras ainda enfatizam que a performance do capitalismo desperto se ajusta ao discurso individualizador e de superação do neoliberalismo ao tratar injustiças sociais em termos individuais. Por exemplo, cada vez mais publicidades utilizam discursos como “ame seu corpo” e colocam a autoestima como de única responsabilidade do consumidor, endereçando as inseguranças no âmbito individual ao invés de um produto da cultura. O mesmo ocorre com narrativas sobre deficiência ou invalidez, que direcionam a pauta como um obstáculo individual que deve ser superado com força e determinação. Kanai e Gill (2020, p. 12) comentam que:

Sugerimos que tanto publicidades, como a cultura de mensagens corporativas, que prometem superação, empoderamento, autoconfiança, tendem a provocar um esvaziamento de mensagens sociais. A posição de um sujeito marginalizado, excluído e altamente vigiado é traduzida como uma lesão pessoal, tornando a opressão racial, de gênero (entre outras) uma questão de responsabilidade individual (*tradução nossa*).

Um entendimento complementar ao *corporate wokeness* está na perspectiva da legitimação organizacional, termo que busca explicar a atuação das organizações em pautas de interesse

coletivo como estratégias discursivas para reforçar sua dominação na sociedade. Os estudos feitos por Andrelo et al. (2017; 2018; 2019) apontam que diante de um cenário com intensa disputa de sentidos, posicionar-se sobre questões de interesse social é uma prática discursiva cada vez mais utilizada pelas organizações para se legitimar socialmente. Gerar uma identificação do público com os valores organizacionais estabelecidos é uma estratégia que permeia ações comunicacionais planejadas com a finalidade da legitimação.

Esse viés também dialoga com o poder das organizações e suas comunicações na sociedade, porque são mecanismos que além de direcionarem debates sociais, orientam aqueles alinhados com seus interesses (IHLEN E VERHOEVEN, 2017). Não entrando no mérito sobre a discussão ética dessa dinâmica, o que se destaca diante dos objetivos desta pesquisa é a capacidade das organizações em influenciar o modo de ser e agir tanto em nível individual, mas também em nível coletivo. Um exemplo concreto que expressa esse poder é o lugar ocupado pelas organizações na Agenda 2030¹³ da Organização das Nações Unidas (ONU), assumindo que o alcance de uma sociedade próspera e com mais liberdade perpassa pela atuação das organizações. Não por outra razão, 4 dentre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) propostos pela ONU estão diretamente relacionados à performance das organizações, sendo eles: trabalho decente e crescimento econômico; indústria, inovação e infraestrutura; consumo e produção responsáveis; e paz, justiça e instituições eficazes.

Diante da temática aqui proposta, o que se discute é o papel que as organizações, especialmente as privadas, estão assumindo na sociedade neoliberal. Questiona-se as consequências sobre o poder simbólico que as empresas estão ocupando no imaginário social, de modo a serem percebidas como agentes eficazes na solução dos problemas sociais. Considerando ainda a lógica da neoliberalização da subjetividade, é necessário se atentar 'como' e 'se' essa atuação empresarial sobre pautas de interesse público ocorre, uma vez que pode gerar um esvaziamento nas diferenças políticas e históricas de raça, classe e religião. O resultado disso seria a ressignificação dessas lutas ao nível individual (ao invés de serem entendidas como uma demanda coletiva, passam a ser vistas como questões relativas à autoconfiança, maior esforço pessoal etc.). A principal preocupação, conforme alerta Figaro (2008,p. 28), é que:

[...] as profundas mudanças que se dão no mundo do trabalho não vêm na direção da superação da exploração. Muito ao contrário, vêm para aumentar a exploração

¹³ Informações obtidas através do site oficial das Nações Unidas - Brasil: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>

à medida que almeja controlar e domesticar a subjetividade do trabalhador. A necessidade de inovação constante e a acirrada concorrência entre as empresas exigem a adesão intelectual do trabalhador. Com isso há uma ampla reorganização dos postos de trabalho, das funções, do perfil dos profissionais, exigindo-se deles maior polivalência, multi-especialização, atualização e disponibilidade.

A visibilidade é sim importante, porém, faz-se fundamental refletir sobre quais condições e maneiras os movimentos historicamente marginalizados recebem visibilidade, ainda mais quando se corre o risco de situar as marcas como autoridades nas dinâmicas de reivindicações e símbolos de progressos para determinados movimentos, reforçando ainda mais a hegemonia do neoliberalismo nas relações de trabalho (KANAI E GILL, 2020). Isto é, ao serem percebidas como agentes de mudanças sociais, as empresas fortalecem ainda mais seu poder no sistema neoliberal e se tornam referências para o agir e fazer dos trabalhadores; um movimento que é essencialmente incoerente (já que é vantajoso somente para as empresas), mas que é cada vez mais validada pela sociedade.

4. METODOLOGIA DE PESQUISA

Com o intuito de responder os objetivos propostos neste estudo, esta pesquisa foi aplicada e organizada de modo a proporcionar reflexões qualitativas aprofundadas sobre o assunto em questão. Nesta seção, serão descritos os procedimentos metodológicos utilizados para obtenção e discussão dos dados, procedimentos esses que foram revisados após o processo de qualificação do projeto submetido, de maneira a construir um corpus e modelo de análise mais assertivos para atender ao objetivo estabelecido.

Partindo da definição de Roberto Richardson (1999), afirma-se que esta investigação se constitui em uma pesquisa qualitativa, uma vez que busca compreender a natureza de um fenômeno social (neoliberalismo, discurso organizacional e relações de trabalho) e atribuir significados na análise (os efeitos de poder). Segundo Antônio Carlos Gil (2007), nesta categoria de pesquisa existe uma relação próxima entre o mundo real e o sujeito, isto é, o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito possuem um vínculo que não pode ser quantificado. Sylvia Roesch (1996, p.114) enfatiza tal pensamento ao afirmar que a pesquisa qualitativa “procura o que é comum, mas permanece aberta para perceber a individualidade e os significados múltiplos, em vez de destruí-los na busca por uma média estatística”. Portanto, o prisma qualitativo, em oposição ao quantitativo, foi considerado o viés mais adequado, pois viabiliza a reflexão teórica por meio de um embasamento empírico do contexto social e os inúmeros componentes que impactam na construção da realidade.

Cabe destacar que a metodologia adotada neste estudo buscou juntar a perspectiva teórica com a pesquisa empírica, de modo a obter dados sobre as relações de trabalho no contexto neoliberal para discutir os efeitos de poder do discurso organizacional. A escolha pela pesquisa empírica se deu com o propósito de articular discussões sobre fenômenos práticos, contextuais e sociais através da abordagem qualitativa, considerando o objeto de estudo que contempla interações humanas (MINAYO, 2002). Tendo em vista a definição da pesquisa empírica com abordagem qualitativa, assim como do referencial teórico e do objetivo proposto, foi possível estabelecer com rigor científico a técnica de coleta de dados e o processamento e análise dos dados obtidos. O quadro 1 resume as escolhas metodológicas que foram feitas e que serão abordadas a seguir.

Quadro 1 - Resumo das escolhas metodológicas

Tipo	Abordagem	Técnica de coleta dos dados	Roteiro	Método de análise
• Teórico-empírica	• Qualitativa	• Entrevista em profundidade	• Semiestruturado	• Psicologia discursiva (PD) com aportes teóricos-metodológicos

Fonte: Elaborado pela autora.

Diante disso, a apresentação do percurso metodológico está dividida em três principais seções: a primeira sobre a coleta dos dados e o corpus da pesquisa; a segunda sobre a delimitação teórico-metodológico; e a última sobre a psicologia discursiva, a abordagem adotada para analisar os dados obtidos.

4.1. Coleta dos dados e corpus da pesquisa

Devido ao foco no discurso organizacional e nas relações de trabalho, a aplicação da entrevista em profundidade como técnica de coleta de dados foi considerada a mais adequada, uma vez que permite obter informações sobre experiências e significados subjetivos, viabilizando o estudo e a interpretação tanto das realidades sociais dos participantes, como das suas experiências (POUPART, 2012). Logo, trata-se de um método que possibilita a investigação sobre os pensamentos e sentimentos dos entrevistados, como também as maneiras pelas quais eles experimentam e interpretam o discurso organizacional e as relações de trabalho que estabelecem (RUBIN E RUBIN, 1995).

Dessa forma, conduziu-se 14 entrevistas em profundidade (13 no formato *online* e 1 no presencial¹⁴) ao longo de dezembro de 2022, sendo os entrevistados brasileiros e residentes no Brasil no momento da conversa, as quais foram integralmente transcritas para a análise. Todos os participantes pareciam confortáveis e interessados na temática da entrevista, havendo *feedbacks* positivos ao longo da conversa, tais como “você me fez refletir sobre isso a primeira vez”, ou “nunca tinha parado para pensar nas relações de trabalho como um todo”. Além disso, aponta-se

¹⁴ A entrevista presencial foi por escolha da entrevistada, sendo realizada em sua casa e gravada via aplicativo de celular.

que nenhuma intercorrência, que pudesse prejudicar a obtenção dos dados, foi observada pela pesquisadora ao longo do desenvolvimento das entrevistas.

Com a técnica de coleta determinada, partiu-se então para a estruturação do roteiro da entrevista. Considerando os objetivos e a própria natureza de conversas em profundidade, optou-se por criar um roteiro semiestruturado, a fim de que outros questionamentos pudessem ser feitos de acordo com o desenvolvimento da conversa. Tal formato possibilitou fazer as mesmas perguntas a diferentes entrevistados (de modo a fornecer um importante ponto de comparação) ao mesmo tempo em que viabilizou adaptações necessárias de acordo com as especificidades de cada trabalhador. Acrescenta-se que, para as entrevistas virtuais, foi compartilhada uma apresentação em *Power Point* do roteiro com o entrevistado, que poderia ir acompanhando as perguntas no desenrolar da conversa.

Assim, o roteiro da entrevista (APÊNDICE ‘A’) foi organizado em três blocos temáticos, além dos blocos de abertura e de encerramento, garantindo a orientação dos temas que seriam abordados. Cada seção foi dividida de acordo com os capítulos teóricos deste trabalho, sendo estruturado da seguinte forma: (a) Bloco temático 1 – Neoliberalismo enquanto modelo econômico e social, e o trabalho no contexto neoliberal, com um total de 6 perguntas; (b) Bloco temático 2 – A atuação psíquica do neoliberalismo, que englobou 5 perguntas; e (c) Bloco temático 3 – Discurso, circulação do poder e comunicação organizacional, que contemplou 4 questões.

A elaboração das perguntas foi feita a partir de trechos considerados “chaves” em cada capítulo desta pesquisa. Como forma de parâmetro e validação das questões, cada pergunta também foi delimitada nas categorias propostas por Scharff (2016) sobre os contornos da subjetividade empreendedora, que foram adaptadas sob o prisma comunicacional. Dentre os 10 contornos propostos pela autora, 8 foram considerados propício para o enquadramento nesta etapa: o ‘eu’ como negócio; constantemente ativo e sem tempo; aceitando riscos, aprendendo com erros e permanecendo positivo; sobrevivendo às dificuldades; escondendo machucados/doenças; rejeitando desigualdades, ou desarticulando restrições estruturais; competindo consigo mesmo; estabelecendo fronteiras e culpando os ‘outros’.

De modo geral, destaca-se que o roteiro abordava uma série de questões práticas, mas também emocionais, relacionadas à temas como: direitos trabalhistas e sociais; precarização do trabalho; articulação da classe trabalhadora; futuro do trabalho; insegurança no trabalho; percepções sobre o Estado e empresas; visões sobre desigualdades; empreendedorismo;

subjetividade empreendedora (entendimento sobre sofrimento, autocobrança, competição consigo mesmo); posicionamentos e discursos das organizações; vida pessoal vs vida profissional; resistências ao sistema vigente; poder inteligente (submissão voluntária). A divisão das perguntas foi feita de maneira a abranger todos esses temas, sendo estruturadas de acordo com os objetivos que se pretendia alcançar em cada resposta, tendo em vista a discussão dos dados e sua análise. No Apêndice 'A' é possível observar essa organização com maior nitidez.

Tendo em vista a articulação dessas temáticas com as práticas discursivas presentes na mídia, o roteiro foi inteiramente elaborado a partir de exemplos concretos desses discursos. Foram selecionados posicionamentos institucionais, notícias, trechos de séries e filmes sobre o trabalho, vinculando cada um desses conteúdos com os assuntos que se pretendia discutir. Esses materiais foram escolhidos a partir de um arquivamento prévio feito pela pesquisadora ao longo do doutorado, que com o tema da tese definido, armazenava os conteúdos que chamavam atenção. Além disso, alguns exemplos foram retirados de artigos produzidos anteriormente que versavam sobre o assunto.

Esse percurso para a produção do roteiro se pautou pela discussão feita na fundamentação teórica sobre a presença da lógica midiática nas práticas discursivas e relações organizacionais, utilizada estrategicamente pela comunicação organizacional e produzida por comunicadores com a finalidade de se obter a legitimação social. A mídia potencializa expressivamente esse processo, tanto por apresentar narrativas favoráveis ao comportamento empresarial, como ao viabilizar a atuação das organizações enquanto uma mídia em si. Além disso, analisar as respostas dos entrevistados por essa óptica, permitiu estudar como a mídia e a comunicação pautam mudanças sociais (MARTINO, 2019). O quadro 2 traz alguns exemplos de como a mídia foi inserida dentro deste instrumento de pesquisa.

Quadro 2 - Exemplos dos discursos midiáticos utilizados no roteiro da entrevista

Conteúdo midiático	Objetivo da análise
Programa Viva Bem da Avon apresentado na no site da empresa, indicando como benefícios na carreira o oferecimento de berçários, ginástica laboral, clube da caminhada etc.	– Verificar se o entrevistado articula sobre esses benefícios como realmente um benefício, ou aborda tal questão como dever do Estado e de garantia dos direitos trabalhistas.

	<ul style="list-style-type: none"> – Analisar a opinião do entrevistado sobre a postura da empresa em expor tais benefícios como atrativos na carreira.
Reportagens sobre <i>burnout</i> e cultura do descanso veiculadas pela Revista Exame e ForbesBr.	<ul style="list-style-type: none"> – Verificar qual é o entendimento do entrevistado sobre sofrimento e como ele se relaciona ao trabalho, uma vez que o sofrimento psíquico é uma construção cultural moldada através de discursos. – Analisar a visão do participante sobre ao que ele atribui o fato de o <i>burnout</i> ser considerada uma doença do trabalho, assim como o aumento da sua incidência.
Discursos retirados em sites institucionais do Grupo Boticário, Banco Itaú e Ambev, sobre a alteração no uso de termos como 'empregado' para 'colaborador', e de valores organizacionais que estimulam a 'atitude de dono'.	<ul style="list-style-type: none"> – Verificar a perspectiva do entrevistado sobre a autocobrança do funcionário e a opinião deles sobre os funcionários enxergarem a si mesmos como 'empresários de si'. – Analisar a perspectiva dos entrevistados sobre o discurso da sedução, considerando especialmente a competição consigo mesmo e o "se desafiar".
Reportagens dos veículos A Gazeta e Exame com discursos de superação em torno do trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> – Verificar o papel da mídia no processo de normalização da subjetividade empreendedora, do incentivo à responsabilização e ao autocuidado. – Identificar a visão do entrevistado sobre o processo de "superação" e a sua articulação sobre as estruturas sociais.
Trecho da série 'Ruptura', da Apple TV, que traz reflexões críticas sobre a separação entre vida pessoal e profissional por meio de um procedimento cirúrgico experimental.	<ul style="list-style-type: none"> – Verificar a opinião do entrevistado sobre os impactos que a cultura organizacional tem nas vivências dos empregados, tanto no ambiente de trabalho, mas também no espaço familiar e de lazer. – Observar a visão do entrevistado sobre as formas que a mídia representa o trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora.

Cada entrevista começava com a identificação do participante da pesquisa, sendo solicitado sua breve apresentação que deveria conter cargo e tempo no cargo, sua formação e trajetória profissional. Curiosamente, nenhum dos participantes mencionou sobre sua origem socioeconômica, ressoando com apontamentos mais amplos de que a consciência de classe parece diminuir, ou se alienar, visto que a posição socioeconômica ocupada pelos entrevistados poderia ser entendida como uma característica determinante na sua trajetória profissional (BENNETT ET AL., 2009).

Em seguida, como uma pergunta “quebra-gelo” e de introdução ao tema sobre trabalho, questionou-se se algum material de comunicação, ou cobertura jornalística, vem a mente do entrevistado quando se fala sobre trabalho, podendo ser algo encontrado em sites, jornais, redes sociais, TV, filmes etc. Em alguns casos, perguntou-se também se havia algum material nesse mesmo sentido que tenha chamado a atenção na organização em que o participante trabalha/trabalhava.

No bloco de encerramento, por sua vez, buscou-se trazer uma conclusão às reflexões abordadas ao longo da entrevista por meio de três perguntas. A primeira questionava ao entrevistado se ele concordava com os dados divulgados por uma pesquisa de tendências em 2022, a Meta Trend,¹⁵ sobre a necessidade de renovação de sistemas trabalhistas e, se sim, o que seria essa renovação, e se não, por qual motivo.

Instigar os participantes a refletirem sobre o futuro do trabalho é uma provocação que busca situar o entrevistado sobre sua atual posição em relação ao sistema trabalhista vigente, a fim de encontrar contradições ou coerências ao que foi apresentado anteriormente. Nessa mesma perspectiva, a segunda pergunta traz um comparativo com o questionamento inicial sobre “o que vem à mente quando se fala sobre trabalho em coberturas jornalística/midiática”, indagando se depois da conversa realizada, outros materiais de comunicação foram lembrados. O último apontamento, por fim, era um espaço aberto para o entrevistado acrescentar o que desejasse dentro do que havia sido conversado até então, para que outras experiências profissionais vividas, opiniões sobre o tema, ou até mesmo um *feedback* sobre a entrevista tivessem espaço de manifestação.

¹⁵ O Meta Trend Report anual sintetiza mais de 500 tendências de mais de 40 relatórios, classificando as 14 tendências culturais relatadas com mais frequência para 2022. Link: <https://medium.com/on-advertising/the-meta-trending-trends-2022-f9cfc42ecd3f>

Destaca-se ainda que, para fins metodológicos da psicologia discursiva, as perguntas instigavam noções psicológicas dos entrevistados, sempre indagando sobre “como você vê/avalia/enxerga essa situação/notícia, ou qual a sua opinião sobre esse posicionamento” e, quando cabível, solicitando exemplos vivenciados por eles. Outra consideração a ser feita é que foi solicitado aos participantes que além de responder enquanto um representante do seu segmento de trabalho, ou alguém que lida com a realidade de outros trabalhadores, também se expressassem enquanto a si próprio como trabalhador. Por isso, cada pergunta sempre levava em consideração a experiência individual do entrevistado, adicionando-se perguntas como “você, enquanto trabalhador, no seu dia a dia, também enxerga/vivencia isso na sua realidade?”. Isso porque, parte-se do princípio de que as divisões de papel do indivíduo (profissional x pessoal; empregador x empregado etc.) não são totalmente deterministas, mas também se cruzam entre si.

O universo de pesquisa desse trabalho teve como base de sua investigação uma amostragem não-probabilística por tipicidade, conforme apresenta Sylvia Vergara (1998), uma vez que consiste em um estudo qualitativo e, portanto, não precisa adotar critérios numéricos para analisar os dados obtidos. Diante disso, constitui-se como unidades de análise desta pesquisa sujeitos que exercem diferentes tipos de trabalho. A escolha de analisar a perspectiva do trabalhador (e não das organizações, por exemplo) se deve ao fato de o enfoque desta pesquisa ser as relações de trabalho, a partir de um olhar que aborda não somente a pessoa em si, mas a pessoa em uma situação relacional (o trabalho). Além disso, levou em consideração as colocações de Earl Babbie e Lucia Benaquisto (2009), considerando indivíduos, grupos, organizações ou artefatos sociais como unidades de análise.

Para estabelecer os critérios de seleção do corpus das entrevistas, buscou-se diferentes categorias profissionais, a fim de diversificar e construir um recorte da percepção da realidade à luz de diversos segmentos de trabalhadores. A representatividade foi uma preocupação na seleção dos entrevistados, a fim de que as análises qualitativas de suas respostas trouxessem diferentes ângulos da realidade, viabilizando um olhar mais amplo das relações de trabalho.

Logo, o corpus¹⁶ desta pesquisa consiste em profissionais que ocupam cargo público, que atuam com *startups*, empreendedores, autônomos (incluindo trabalhadores de aplicativos), empregadores e empregados, pesquisadores, médica psiquiátrica e sindicalista. Para além de suas funções em si, buscou-se traçar participantes que pudessem fornecer um olhar mais amplo sobre a

¹⁶ A explicação sobre o recrutamento dos entrevistados está no item 4.3.1, que discorre sobre a aplicação da psicologia discursiva.

atividade laboral, como foi o caso da médica psiquiatra, que abordou sobre a saúde mental no trabalho; e o sindicalista, que para além do seu exercer profissional (professor), trouxe perspectivas fundamentais das relações de trabalho sob a ótica do sindicalismo, um componente debatido na fundamentação teórica do neoliberalismo. Portanto, justifica-se a seguir a escolha de cada um dos participantes, tendo em vista o problema de pesquisa e respeitando a forma que cada entrevistado apresentou a si mesmo:

- L.M. (P1): formada em Direito, desde 2013 é analista do Ministério Público da União, assumindo posteriormente sua função no Ministério Público do Trabalho (MPT) e, em seguida, em 2015, como assessora jurídica de uma Procuradora do Trabalho. A abrangência da sua seção é o Estado de São Paulo, que possui duas Procuradorias Regional do Trabalho, segmentado em áreas de atuação de acordo com a divisão geográfica das cidades. A escolha por esta participante se deu pela natureza do seu cargo, que tem como objetivo fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista e mediar as relações entre empregados e empregadores. Além disso, sua participação agregou na discussão sobre o gênero feminino no trabalho e sobre cargos públicos concursados.
- M. C. (P2): graduado em Ciências Sociais, possui mestrado em Ensino de Sociologia e atualmente é professor de Sociologia na educação básica na Secretaria de Educação do Estado de São Paulo. É coordenador do Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (Apeoesp) na cidade de Bauru, sindicato fundado em 1945 e, portanto, com muita tradição. Foi selecionado tendo em vista sua atuação sindicalista e seu cargo de professor no Ensino público.
- D. L. (P3): apesar da graduação em Direito, atualmente é atuante na área de Design como *freelancer* e como empreendedora ao abrir recentemente uma agência de Design Gráfico. Foi recrutada com o objetivo de oferecer uma visão de jovens (menos de 30 anos) mulheres autônomas, mas proporcionou também um ângulo diferenciado da realidade de pessoas que atuam em um ramo diferente do da sua formação.
- B. M. (P4): bacharel em Design Gráfico e Direito, atuando hoje de forma híbrida como agente local de inovação para pequenos empreendedores, *freelancer* em Design, como Mediadora em Conflitos, e buscando aprovação na Ordem dos Advogados (OAB) para exercer a advocacia. Inicialmente foi chamada para participar da pesquisa por ter

pertencido ao Comitê de Jovens Mediadores (CJM) do Centro Brasileiro de Mediação e Arbitragem (CBMA) e ocupado a função de Diretoria de Marketing. Assim, a intenção era conhecer a perspectiva dos jovens no mercado de trabalho, mas sua participação acabou expandindo os olhares também para o debate sobre o gênero feminino e sobre profissionais autônomos/ empreendedores, altamente qualificados (duas graduações) com atuações mistas.

- V. C. (P5): bacharel em Direito, com uma breve atuação em bancos privados, e atualmente empresário, com um empreendimento que conta com 22 colaboradores. Foi chamado para a entrevista para oferecer a perspectiva dos ‘donos/chefes’, uma vez que atua nessa posição há mais de 15 anos. Por isso, sua representação permitiu estudar a perspectiva dos empresários e empreendedores. Ainda que sua participação tenha fornecido dados relevantes para debates sobre diferenças de idades e gerações, tal olhar não foi considerado nesta pesquisa por fugir do recorte proposto.
- A. T. (P6): atualmente faz Doutorado e pesquisa sobre as relações étnico raciais e o impacto das tecnologias e das mídias sobre esses corpos, com enfoque na operacionalização da violência contra homens negros e homossexuais. Além disso, atua como analista de inovação e tecnologia em uma empresa. É graduado em jornalismo e faz licenciatura em História. Foi escolhido como entrevistado para viabilizar debates sobre as relações de trabalho no universo negro, abrangendo, mais especificamente, o prisma dos jovens negros.
- C. F. (P7): graduada e pós-graduada em Comunicação na Universidade do Estado de São Paulo (USP), faz Doutorado no Reino Unido e é pesquisadora especializada em gênero, futuro, cultura e mídia. Foi chamada para participar nesta pesquisa pela atuação relevante nas redes sociais sobre o debate do futuro do trabalho. Suas atividades se tornaram de conhecimento desta pesquisadora por meio do Instagram, onde a entrevistada soma 186 mil seguidores. Além de representar jovens mulheres empreendedoras do ramo de influenciadora digital, a participante foi selecionada tendo em vista sua carreira científica, especialmente por permear a temática do trabalho.
- M. S. (P8): graduado em Engenharia de Controle e Automação, foi convidado para participar devido a sua atuação como motorista de aplicativos (*Uber* e afins). O

entrevistado se enquadrrou na categoria de jovens que passavam por uma transição na carreira, de modo a trabalhar com aplicativos como uma forma de renda extra.

- J. O. (P9): atuante como empregada doméstica, foi convidada a ser entrevistada tendo em vista a perspectiva do gênero feminino no mercado de trabalho, uma vez que trabalha em um ramo comumente associado a mulheres há mais de 10 anos. A participante agregou ainda uma visão singular por exercer sua profissão em dois lugares diferentes, enquadrando-a tanto como trabalhadora autônoma e CLT.
- G. O. (P10): formado em Educação Física e empreendedor com negócio próprio no ramo do esporte, inicialmente, solicitou-se sua participação por já ter trabalhado em diversos aplicativos de entrega e locomoção, além de como motoboy. No entanto, sua entrevista permitiu expandir os olhares também sobre jovens negros que empreendem.
- M. C. S. (P11): enquanto médica psiquiátrica, a entrevistada foi convidada a participar tendo em vista o olhar psicológico e emocional acerca da dimensão do trabalho. Destaca-se que a entrevistada se tornou de conhecimento desta pesquisadora pela sua atuação como produtora de conteúdo no Instagram sobre temas da saúde mental e do trabalho. Atualmente, a médica soma 169 mil seguidores em tal rede.
- V. T. (P12): formado em Administração de Empresas, o entrevistado foi escolhido por causa da sua vasta atuação no ramo empresarial, de finanças, além de ter empreendimentos próprios. No entanto, o principal motivo se deu pelo seu cargo atual de CFO (*Chief Financial Officer*/ Diretor financeiro) de uma *startup* no ramo de varejo. O recorte sobre *startup* foi selecionado por causa de suas características neoliberais, o que garantiria um olhar mais amplo sobre o cenário estudado.
- A. C. L. (P13): graduada em Direito e Juíza do Trabalho há 26 anos, a entrevistada foi convidada a participar devido ao seu olhar sobre os litígios que tramitam na Justiça trabalhista sobre relações laborais. Porém, tanto quanto P1, sua perspectiva trouxe também debates relevantes sobre a atuação da mulher no trabalho e de profissionais que ocupam cargos públicos concursados. Além disso, cabe mencionar que atualmente a participante faz Doutorado e pesquisa sobre provas digitais.
- M. T. F. (P14): apesar da sua formação em Direito, a entrevistada sempre atuou no mercado financeiro, o que a levou a realizar o Mestrado em Administração. A participante foi convidada tendo em vista sua atuação como empreendedora ao montar

sua própria *startup* no setor de crédito imobiliário, que pertence hoje a uma das maiores *startups* brasileiras no segmento de serviços financeiros. Tal como P12, seu olhar permitiu uma análise mais aprofundada sobre o contexto neoliberal, além de viabilizar o debate sobre o gênero feminino neste mercado.

A compilação das informações dos entrevistados está apresentada no Quadro 3, elaborado com o intuito de evidenciar as características pertinentes, para esta pesquisa, de cada participante.

Quadro 3 - Compilação dos entrevistados

Profissional	Formação/ área de atuação	Grupo que representa	Data da entrevista	Duração da entrevista
L. M. (P1)	Direito Ministério Público do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Setor público (Estado) que atua na esfera do trabalho • Mulher 	08/12/2022	1h58m
M. C. (P2)	Ciências Sociais Professor em Sociologia	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato • Setor Público 	12/12/2022	1h48m
D. L. (P3)	Direito <i>Freelancer</i> e empreendedora na área de Design	<ul style="list-style-type: none"> • Jovem • Autônomo/ Empreendedor • Mulher 	15/12/2022	1h36m
B. M. (P4)	Design Gráfico Direito Mediadora	<ul style="list-style-type: none"> • Jovem • Autônomo/ Empreendedor • Mulher 	16/12/2022	1h34m
V. C. (P5)	Direito Empresário	<ul style="list-style-type: none"> • Empresários • Empreendedor 	19/12/2022	1h43m
A. T. (P6)	Jornalista Historiador Doutorando	<ul style="list-style-type: none"> • Jovem • Negro • Pesquisador 	19/12/2022	1h31m
B. F. (P7)	Comunicadora Pesquisadora sobre gênero, futuro, cultura e mídia	<ul style="list-style-type: none"> • Jovem • Influenciadora Digital • Pesquisadora sobre o futuro do trabalho • Mulher 	20/12/2022	1h45m

M. S. (P8)	Engenheiro de controle de automação Programador	<ul style="list-style-type: none"> • Jovem • Trabalhadores de aplicativos 	20/12/2022	1h36m
J. O. (P9)	Trabalhadora doméstica	<ul style="list-style-type: none"> • Autônoma e CLT • Mulher 	21/12/2022	1h24m
G. O. (P10)	Educador Físico Empreendedor	<ul style="list-style-type: none"> • Jovem • Negro • Empreendedor • Trabalhadores de aplicativo 	22/12/2022	1h32m
M. C. S. (P11)	Medicina Médica psiquiátrica	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalhadores que atuam com a saúde mental no trabalho • Influenciadora digital • Jovem • Mulher 	23/12/2022	1h36m
V. T. (P12)	Administração Diretor Financeiro (CFO) de <i>startup</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Startups</i> (varejo) • Empreendedor 	26/12/2022	1h59m
A.C. L. (P13)	Direito Juíza do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Setor público (Estado) que atua na esfera do trabalho • Mulher 	06/01/2023	1h24m
M. T. F. (P14)	Direito Mercado financeiro	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Startups</i> (mercado financeiro/ bancos) • Empreendedor • Mulher 	24/01/2023	1h10m

Fonte: Elaborado pela autora

Ressalta-se que a formação na área de Direito de muitos dos entrevistados não foi uma escolha intencional, sendo até surpreendente a descoberta sobre a graduação de alguns participantes que foram selecionados tendo em vista outras características, como representação de jovens e empreendedores. Ainda que seja um dado que precise ser lapidado, não deixa de ser interessante observar que muitos desses bacharéis não atuam como advogados, ou no setor jurídico.

Destaca-se, também, que além da divisão feita com base nos segmentos de possíveis atuações do mercado de trabalho, foi utilizado como critério pessoas que pudessem trazer olhares

direcionados para questões sobre gênero e raça. Tal escolha teve como intuito agregar discussões necessárias durante a análise dos resultados, visto os números exponenciais ainda existentes na sociedade brasileira sobre a exclusão de negros e mulheres no mercado de trabalho.

Em uma reportagem¹⁷ da CNN Brasil em março de 2022, feita com base nos dados da pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV-IBRE), a participação de mulheres no mercado de trabalho em 2021 foi 20% inferior a dos homens. Tal porcentagem se agrava ainda mais quando analisada juntamente ao nível educacional. A taxa de desemprego de mulheres com ensino médio completo em 2012 era de 10,97%; em 2021, subiu para 19,04%. Em fevereiro de 2023, outra reportagem¹⁸ feita pela BBC News Brasil, mostra que empreendedores negros ganham 32% a menos do que empreendedores brancos. Quando se compara o rendimento médio de homens brancos empreendedores e mulheres negras empreendedoras, a diferença é ainda mais alarmante, sobe para 74%.

O reflexo disso já pôde ser observado durante o recrutamento dos entrevistados, que resultou em um corpus com apenas dois participantes negros. Assim, ainda que isso inviabilize possíveis discussões nessa perspectiva, já se apresenta um alerta sobre a marginalização dos negros em cargos que pudessem representar categorias de trabalhadores. Sobre este assunto, ressalta-se também que institutos que atuam nessa temática foram procurados mais de uma vez e por diferentes formas (e-mail, WhatsApp, Instagram) sem que houvesse um retorno. Sob o prisma da mulher no trabalho, um corpus significativo foi obtido, resultando em oito entrevistadas do gênero feminino (e seis do gênero masculino) com atuações profissionais diversas.

A perspectiva do jovem¹⁹ no mercado de trabalho também foi considerada, procurando-se por representantes desta categoria, que foi preenchida por duas participantes. No entanto, além delas, outros profissionais que correspondiam a categorias distintas, também puderam ser incluídos sob o viés dos jovens no mundo do trabalho, totalizando em sete participantes. O foco em profissionais jovens se deu por dois motivos: primeiro, pensando no presente, nas consequências mais recentes do neoliberalismo e as subjetividades empreendedoras, investigando suas perspectivas sobre a precarização do trabalho e as mudanças nos direitos trabalhistas; segundo, refletindo sobre o futuro do trabalho, uma vez que os jovens ainda passarão uma grande parcela

¹⁷ Link reportagem: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-20-inferior-a-dos-homens/>

¹⁸ Link reportagem: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-64477594>

¹⁹ Foram considerados jovens os entrevistados que têm entre 15 e 29 anos, de acordo com a Lei Federal número 12.852. Link de acesso: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112852.htm

de suas vidas no mercado profissional, e lidam com um futuro incerto sobre segurança no trabalho e até mesmo aposentadorias.

Nesse viés, salienta-se também que o atual fenômeno da *uberização* do trabalho foi algo que se destacou após a definição do corpus, visto que a maioria dos entrevistados, em especial os jovens, trabalhavam por conta própria e/ou tinham múltiplos empregos. Ainda que não entendido desta forma, muitos dos trabalhos se enquadram nos cenários da precarização, enquanto uma pequena parcela dos participantes tinha cargos permanentes.

A etapa seguinte a entrevistas é a análise dos dados obtidos. Para isso, o percurso analítico parte primeiramente de uma delimitação teórico-metodológica, seguida do desenvolvimento sobre o método de análise, sendo o escolhido nesta pesquisa a abordagem da psicologia discursiva (PD).

4.2. Articulações teóricas para a delimitação do procedimento metodológico analítico

Frente ao objetivo proposto nesta pesquisa, surge a necessidade de ir além do estudo teórico-bibliográfico apresentado até aqui. Logo, o trajeto metodológico busca articular o viés teórico com a pesquisa empírica, de modo a coletar e interpretar dados que expandam as reflexões sobre os efeitos de poder do discurso organizacional nas relações de trabalho. Cabe agora delimitar o entendimento desta pesquisa sobre efeitos de poder do discurso organizacional. Primeiramente, é importante resgatar a ideia, baseada nas colocações de Foucault, de que o discurso pode tanto ser um instrumento, quanto um efeito do poder por si só. Isso porque significado e prática significativa são construídos no discurso (HALL, 1992). Em segundo lugar, é importante esclarecer, de acordo com Hardy e Thomas (2014, p. 321), que esse termo não se refere ao aumento do uso do poder, mas sim “à eficiência e à saturação do poder dentro de um sistema”. Ou seja, pensar sobre efeitos de poder consiste, inicialmente, em se pensar nas práticas que buscam tanto manter determinados discursos em circulação, quanto as que procuram colocar outros (discursos) fora do fluxo. Isso porque é a partir dessa movimentação, pautada em um conjunto de linguagem e práticas, que se orientam “certas formas de pensar, falar e agir, enquanto exclui outras”, do mesmo modo que se estabelece aquilo que é entendido socialmente como o padrão e o aceitável (HARDY, THOMAS, 2014, p. 324).

Nessa perspectiva, Foucault (1980) esclarece que o discurso constrói a pauta e governa o que será debatido e raciocinado, produzindo os objetos do nosso conhecimento e induzindo as

ideias colocadas em prática e que são consideradas padrão para julgamento de outras (HARDY E THOMAS, 2014; HALL, 2001). Frente a isso, admite-se, portanto, que o poder “produz a realidade; produz domínios de objetos e rituais de verdade. O indivíduo e o conhecimento que dele se pode obter pertencem a essa produção”. (FOUCAULT, 1979, p. 194).

É nessa lógica que muitos estudos contemporâneos olham para a estratégia organizacional enquanto um corpo discursivo de conhecimento, conceituando-a como um “campo institucional de prática que simultaneamente possibilita e restringe falas e ações” (ANDERSSON, 2020, p. 259). Além disso, Hardy e Thomas (2014) reforçam o crescente uso do discurso como forma de fazer estratégia, seja através de construção de narrativas, uso de retórica e metáforas, ou ainda, atividades discursivas que justificam, legitimam e naturalizam certas práticas organizacionais.

Na mesma linha de investigação, pesquisadores passam a se debruçar sobre como o processo de significação se dá em uma construção discursiva, levando em consideração o desempenho das estratégias. Nesse sentido, pesquisas recentes apontam que a construção de significados a partir de um discurso se dá via negociações locais, sendo que, para ter um efeito mais abrangente, esses significados negociados precisam ser disseminados pelas ações comunicacionais por toda a organização. É a partir dessa dinâmica que as atividades locais acabam por “reproduzirem, ou às vezes transformarem entendimentos e práticas predominantes” (GOLSORKHI ET AL., 2010, p. 13).

Assim, ainda que os efeitos de poder não gerem influências de forma determinista, eles “são instanciados ao longo do tempo à medida que múltiplos atores se engajam em práticas locais que ajudam a normalizá-las e difundi-las” (HARDY E THOMAS, 2014, p. 343). Por isso, os autores mencionam que o cerne da questão não é somente avaliar os componentes linguísticos de um discurso, mas compreender quais práticas estão sendo intensificadas através dele, uma vez que quando os efeitos de poder dos discursos se intensificam, são produzidos sujeitos que reforçam ainda mais o discurso. De acordo com Foucault (1979, p. 128), a intensificação envolve:

[...] o exercício do poder ao menor custo possível (economicamente, pelo baixo gasto que envolve; politicamente, por seu arbítrio, sua baixa exteriorização, sua relativa invisibilidade, a pouca resistência que suscita); em segundo lugar, levar os efeitos desse poder à sua máxima intensidade e estendê-los o mais longe possível, sem falhas ou intervalos; em terceiro lugar, vincular esse crescimento “econômico” do poder com a produção dos aparelhos (educacionais, militares, industriais ou médicos) dentro dos quais ele é exercido; em suma, aumentar a docilidade e a utilidade de todos os elementos do sistema (*tradução nossa*).

Nesse sentido, é importante destacar que a resistência pode ser entendida, portanto, como uma forma de produzir efeitos diferentes, e não necessariamente algo que tenta excluir permanentemente o poder (NEALON, 2008, p. 24). Nessa lógica, Foucault (1978, p. 100 – 101) explica que “[...] o discurso pode ser tanto um instrumento quanto um efeito de poder, mas também um obstáculo, um ponto de resistência [...] o discurso transmite e produz poder, reforça-o, mas também pode enfraquecê-lo e fragilizá-lo” (*tradução nossa*). Butler (2017, p.6-7) ainda complementa que o entendimento desenvolvido por Foucault sobre o discurso leva em conta “a eficácia do discurso em outras instanciações que não sejam a palavra falada”, ou seja, “o sujeito não ganha existência por ser 'dito'”.

A filósofa explica que no prisma foucaultiano a sujeição não produz totalmente e instantaneamente o sujeito. Ao invés disso, o sujeito está em processo de produção, sendo a repetição essencial para que o sujeito seja produzido. Ou seja, “o sujeito foucaultiano nunca está totalmente constituído na sujeição, mas nela se constitui repetidamente” (BUTLER, 2017, p. 79). Isto é, à medida que a palavra designa e enquadra o sujeito, ela também fomenta um discurso inverso (resistência) ao imposto pela normalização, de modo que, para a autora, seria um erro pensar que só de pronunciar um termo o sujeito se transcenderia da normalização. Nesse sentido, Butler (2017, p. 79) cita como exemplo o termo 'homossexualidade' e a ideia da resistência, dizendo que “não se trata, é claro, de uma oposição pura, pois a mesma 'homossexualidade' será empregada primeiro a serviço da heterossexualidade normalizadora e só depois [da repetição - *grifo nosso*] a serviço de sua própria despatologização”.

Não se trata, portanto, somente de entender o surgimento de novos significados por meio dos indivíduos que exercem mais poder com mais frequência, mas de analisar a dinâmica complexa sobre ‘se’ e ‘como’ os efeitos de poder se constituem. Até mesmo porque para além de exercer influência, o poder também produz sujeitos e subjetividades, de modo a gerar efeitos performativos sobre os sujeitos (KORNBERGER E CLEGG, 2011; THOMAS ET AL., 2011).

Do ponto de vista metodológico, faz-se necessário resgatar outro conceito para ampliar o horizonte das discussões, que é o da “vida psíquica” do poder proposto por Butler (2017), principalmente no que se refere à dimensão psíquica da governamentalidade neoliberal. Isso porque, ao se pensar em efeitos de poder do discurso organizacional nas relações de trabalho e no trabalhador, abre-se portas para uma reflexão psíquica do sujeito, isto é, da formação de

identidades no e através do poder (BUTLER, 2017; SCHARFF, 2016). Logo, partindo do entendimento de que sujeição consiste “tanto no processo de se tornar subordinado pelo poder quanto o processo de se tornar um sujeito” (BUTLER, 2017, p. 6), a noção de vida psíquica auxilia na investigação desta pesquisa principalmente no que se refere às identidades constituídas no e através do discurso.

Acerca da noção sobre efeito, recorre-se às explicações de Butler (2017, p.12) para entender que “o poder é, como subordinação, um conjunto de condições que precedem o sujeito, que o efetuam e o subordinam desde o princípio”. Nesse sentido, de acordo com Scharff (2016), o termo “efeito” sugere que existe algo/ um sujeito que precede o discurso, que neste caso seria o discurso organizacional no contexto neoliberal.

A noção de poder presente na sujeição, portanto, afigura-se em duas modalidades temporais incomensuráveis: primeiro, como algo que é sempre anterior ao sujeito, fora dele mesmo e operante desde o início; segundo, como o efeito desejado do sujeito. [...] o sujeito é em si o lugar dessa ambivalência, o lugar em que ele surge tanto como *efeito* de um poder anterior quanto como *condição* de possibilidade de uma forma de ação radicalmente condicionada. [...] O poder age sobre o sujeito, um atuar que também é pôr em ato (BUTLER, 2017, p. 13).

A ambivalência mencionada pela filósofa consiste no entendimento de que o poder atua simultaneamente em dois âmbitos: é externo ao sujeito ao mesmo tempo que tem no sujeito seu local de ação. Conforme o poder assume a aparência de efeitos, suas condições deixam de ser externas e anteriores, tornando-se presentes e futuras. O efeito, portanto, a partir da reiteração, possui um caráter temporal condicionado a estruturas ativas e produtivas.

Outra observação a ser feita é que, para fins analíticos, discurso será comparável a ‘um conjunto de significados que os indivíduos extraem em sua fala’, referindo-se a “maneiras distintas de falar sobre objetos e eventos no mundo”, conforme proposto por Scharff (2016, p. 111). Assim, o entendimento sobre discurso organizacional não se limita aos discursos oficiais e assinados pela organização (seja internamente, via intranet, jornal mural, comunicados; ou externamente, por meio de posicionamentos, publicidades), mas também a falas e significados que circundam as relações de trabalho e culminam no ambiente corporativo. Portanto, será apresentado a seguir o método de análise escolhido para o processamento e reflexões dos dados obtidos.

4.3. Método de análise

Em busca de métodos de pesquisas empíricos para analisar as entrevistas qualitativas realizadas, este estudo se baseia na perspectiva metodológica pluralista proposta por Scharff (2011), que propõe um diálogo entre a teoria da performatividade de Butler (2004), a psicologia discursiva (PD) pós-estruturalista (BILLIG, 1999; EDLEY, 2001; WETHERELL, 1998), e a teoria do afeto de Sara Ahmed (2004). No entanto, diferentemente do que é indicado pela autora, a vertente principal adotada nesta pesquisa é a da psicologia discursiva, fazendo uso da teoria da performatividade e do afeto como aportes teóricos-metodológicos para a interpretação dos dados levantados. O objetivo final dessa escolha é explorar os entendimentos das entrevistas feitas considerando os efeitos de poder do discurso organizacional.

Existem diferentes tipos de análise do discurso (WETHERELL, 2003). A psicologia discursiva é uma das formas de estudar discursos tendo como cerne a “linguagem em uso como a realização de atos ou como tentativas de sua realização” (HARRÉ E GILLET, 1994, p. 32). Surgida no final da década de 1980 na Inglaterra, a PD é um modelo de pesquisa empírico que possibilita o estudo de fenômenos psicológicos e processos psicossociais, compreendendo que indivíduos agem e constroem sua realidade mental a partir do discurso (POTTER E WIGGINS, 2007). A perspectiva de dinâmicas psíquicas internas não é considerada nesta abordagem, preocupando-se, ao contrário, em investigar “como os indivíduos utilizam, em sua vida social, diversas noções psicológicas (“eu pensei”, “lembrei-me”, “senti-me assim”) e produzem no quadro de uma ação discursiva local e específica o que pode ser considerado o campo “psicológico” (MARTINEZ-GUZMÁN ET AL., 2016, p. 510). Isto é, admite-se que questões psicológicas são forjadas e moldadas pelo discurso (EDWARDS E POTTER, 1992).

Trata-se de uma abordagem que busca demonstrar como a ordem social é produzida por meio da interação discursiva, considerando fenômenos sociais e psicológicos (como efeitos de poder, discurso organizacional e relações de trabalho) como características do discurso. Consiste em uma vertente da psicologia que busca estudar o psíquico através da realidade externa, o que se torna propício para o estudo dos efeitos de poder do discurso organizacional nos entrevistados e na forma como eles (os efeitos) cruzam com o contexto social mais amplo (as relações de trabalho no contexto neoliberal). Isto é, compreende-se que o discurso constrói tanto processos sociais, quanto psicológicos (SCHARFF, 2011).

Trata-se de uma interpretação também expressa na abordagem performativa de Butler (2004), que compreende a linguagem como construtora da realidade e, por isso, até mesmo performativa. Nesse sentido, tanto a teoria da performatividade como a psicologia discursiva entendem que o discurso possui um papel central na construção de identidades, assumindo que a identidade é a “sedimentação de práticas discursivas passadas” (SCHARFF, 2011, p. 216).

Além disso, é importante ressaltar diante do objetivo deste estudo, que busca compreender os efeitos de poder do discurso organizacional, que a teoria da performatividade e a psicologia discursiva também permeiam abordagens sobre o funcionamento do poder ao considerarem as normas como relativamente abertas. Isto é, normas não são vistas como componentes enrijecidos e determinados, mas sim temporais e, por isso, não se pode unificar sistemas de crenças. No que se refere na forma de análise dos resultados, isso significa dizer que as falas não são compreendidas como inconsistentes, mas sim pistas para uma análise mais aprofundada.

Somado a isso, Scharff (2011) ainda complementa que ambos os modelos têm outra convergência, que é a defesa do argumento de que o psíquico (a vida psíquica) não pode ser separada do social. Trata-se de uma argumentação extremamente relevante à proposta desta pesquisa, pois reforça no prisma metodológico que o psíquico e o social são entendidos como processos implicados um no outro. Diante de tudo isso, a autora então defende que a sobreposição dessas duas abordagens pode explicar as mudanças sociais.

No que se refere à linha da psicologia discursiva pós-estruturalista, cabe mencionar que se trata de uma vertente que busca ir além dos elementos explícitos de uma conversa, de maneira a investigar restrições normativas que geram um certo padrão de conversação. Assim, consiste em um viés que não enxerga o discurso como determinante, uma vez que posicionamentos não são totalmente definidos por discursos. Ou seja, cabe a cada indivíduo se posicionar diante de um discurso.

Por fim, em relação ao afeto, ainda que existam diversas discussões sobre a temática, nesta pesquisa adota-se os estudos de Ahmed (2004b) somente em nível empírico, tal como proposto por Scharff (2011) em sua metodologia pluralista. Dentro desta perspectiva, emoções não são vistas sob a ótica do âmbito privado, mas sim como resultados sociais, materiais e psíquicos; o afeto é entendido como um componente que constitui o poder performativo ao circular e se reconectar aos signos. Em sua abordagem, Ahmed (2004b) defende que os afetos são alinhados

aos corpos e objetos. Isto é, os signos são aderidos através da repetição e alguns objetos possuem mais adesão devido a histórias passadas de contato.

Partindo deste entendimento, Scharff (2011) aponta que o modelo de Ahmed (2004b) complementa a psicologia discursiva e apresenta um olhar significativo para a natureza afetiva do discurso ao explicar como emoções se alinham ao corpo; como elas são aderidas a determinados corpos; e como essas associações são específicas em cada indivíduo devido a sua bagagem de vida. Portanto, enquanto o modelo de Ahmed (2004b) aprimora a psicologia discursiva jogando luz ao entendimento sobre o afeto em falas e posicionamentos, a psicologia discursiva foca na interação em si, conformando-se então uma estrutura de orientação empírica. Dessa forma, a abordagem metodológica pluralista proposta por Scharff (2011) fornece um esqueleto para a análise de dados qualitativos.

4.3.1. *A aplicação da psicologia discursiva (PD)*

Enquanto um método para a pesquisa qualitativa, a PD se utiliza das ferramentas de análise do discurso para interpretar a ação social e o domínio do psíquico através das diversas práticas discursivas, as quais, por sua vez, ordenam, produzem e regulam as ações locais (POTTER E EDWARDS, 2001; WETHERELL E POTTER, 1988). Dentre as especificidades da PD como proposta teórico-metodológica no âmbito da pesquisa qualitativa, Antar Martínez-Guzmán et al. (2016) apresentam cinco principais características desta abordagem dentro de uma perspectiva etnometodológica. São elas:

- a) A linguagem assume papel central na PD e é entendida como formadora da realidade social e, por causa disso, sua análise deve levar em consideração seus usos e funções em contextos locais e específicos. O interesse permeia a investigação das ações ou funções que circulam em um discurso, que por sua vez constroem e produzem a realidade.
- b) Com uma abordagem fortemente empírica, a PD tem como princípio respeitar a lógica da ação em si e reconstruir cada situação ‘de dentro’ dela. Isso significa que na análise deste método não se faz uso de categorias anteriormente estabelecidas, mas *se encontra padrões ao longo da análise*. Isso porque se entende que ter categorias prévias podem manipular e induzir o analista a encontrar nos dados obtidos somente

aquilo que está direcionado a enxergar. Essa perspectiva é reforçada principalmente pela fonte dos dados, que emergem de situações de conversa e interação e, portanto, uma realidade conjunta (entrevistador e entrevistado) está sendo construída.

- c) Outra característica significativa da PD é a compreensão de que a noção do “social” está atrelada às atividades cotidianas e rotineiras, e não em processos cognitivos internos ou macroestruturas sociais. Ou seja, o estudo da realidade social sob o prisma da PD leva em consideração a dimensão local, situada e específica, uma realidade localmente produzida pelo discurso. Sendo assim, o objetivo da análise:

[...] não é revelar a subjetividade interna ou as estruturas sociais externas que causam e organizam a ação discursiva, é a própria ação discursiva que se constitui no objeto de estudo, e o modo como dele emergem certas versões do mundo e dos indivíduos que contribuem para a realização local (MARTÍNEZ-GUZMÁN ET AL., 2016, p. 517).

- d) O enfoque da abordagem da psicologia discursiva está em entender a conformação do quadro social e investigar como práticas diárias criam versões dos mundos e do próprio indivíduo. Por isso, a principal regra dentro da lógica da PD é a ação.

O Quadro 4 abaixo resume os principais pontos norteadores que devem ser considerados durante o processo de análise com a psicologia discursiva.

Quadro 4 - Características metodológicas da psicologia discursiva

Não há regras rígidas e rápidas para a aplicação da psicologia discursiva. Ela é definida pelo interesse e apreciação da pesquisa de acordo com a ação e interação analisadas.
O tópico central é o discurso – fala e textos como parte das práticas – pois isso é central para a psicologia. Reconhece a primazia da natureza social e relacional da vida humana e, portanto, começa analiticamente com isso.
Está interessada no mais íntimo e pessoal dos fenômenos psicológicos, no sentimento e no pensamento, em uma ampla gama de características da corporeidade e no modo como a vida social é organizada institucionalmente.
As questões de pesquisa geralmente se concentram no que as pessoas fazem nos ambientes em que vivem suas vidas. Eles podem se basear em trabalhos anteriores ou serem estimulados por uma coleção de materiais.
Os materiais de estudo são transcritos por meio de um sistema que capta características de interação como entonação e sobreposição que são significativas para o que está acontecendo.
A análise funcionará com gravação e transcrição.

Um estudo típico construirá uma coleção de algum fenômeno que será objeto de uma análise mais intensiva.

A análise funcionará com esta coleção. Ele se concentrará em padrões e casos excepcionais. Estes vão ser usados para desenvolver e testar ideias sobre o que está acontecendo no material.

Os estudos psicológicos discursivos podem contribuir para um novo quadro cumulativo das pessoas em relação; eles podem contribuir para uma variedade de questões aplicadas e podem abordar questões críticas mais amplas relacionadas à ideologia e assimetria.

Fonte: Adaptado e traduzido pela autora de Potter e Wiggins (2007, p. 81)

Tendo em vista a apresentação das escolhas e decisões tomadas para se alcançar o objetivo deste trabalho e a perspectiva prática da PD, adotou-se neste trabalho sete etapas envolvidas na pesquisa da psicologia discursiva, conforme apresentado por Potter e Wiggins (2007), que se configuram da seguinte maneira: (1) elaboração de uma questão de pesquisa, (2) obtenção de acesso e consentimento, (3) coleta de dados e construção de um corpus, (4) transcrição, (5) codificação, (6) análise e (7) aplicação. No entanto, ressalta-se que cada estágio foi adaptado de acordo com os interesses desta pesquisa, uma vez que não se trata de um método rígido e determinista, como apontado pelos autores.

A primeira etapa da PD já está contemplada ao longo do processo de construção da tese, que possui como questionamento “quais os efeitos de poder que o discurso organizacional assume nas relações de trabalho no contexto neoliberal?”. A justificativa pela adoção do método da psicologia discursiva se dá essencialmente pelo objetivo proposto neste trabalho de estudar um processo interativo, o que é determinante para a adesão da psicologia discursiva como aporte metodológico.

Seguindo para o próximo passo, obtenção de acesso e consentimento, aponta-se que os participantes desta pesquisa foram recrutados, primeiramente, a partir de contatos pessoais e profissionais, que desenrolaram em outros contatos subsequentes. No entanto, alguns dos entrevistados foram acionados por meio de uma filtragem prévia sobre pessoas expoentes em discussões sobre o mundo do trabalho, que foram se tornando de conhecimento desta pesquisadora ao longo do processo de construção deste estudo. Ressalta-se ainda que muitos contatos feitos foram recusados, ou nunca respondidos, tais como do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdade, na Luta pela Equidade Racial e de Gênero (CEERT), e da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP). Com as recusas, outras possibilidades de contato, que pudessem

se enquadrar no corpus almejado, foram estudadas e analisadas, resultando no corpus mencionado anteriormente sem que houvesse prejuízos para as discussões propostas por esta pesquisa.

O recrutamento dos participantes foi realizado totalmente via online (WhatsApp, e-mail, ou mensagens em aplicativos como o Instagram) com indicações prévias sobre a temática da pesquisa, tempo que deveria ser disponibilizado e breves informações sobre a entrevistadora. Com o aceite, cada entrevistado teve acesso a um termo de consentimento (APÊNDICE ‘B’) que deveria ser lido em voz alta durante a gravação da entrevista, ou, em alguns casos, consentido virtualmente via confirmação por texto. Dois tipos de termos foram disponibilizados: (a) um que permitia a divulgação do nome e do cargo de representação que aquele participante assumiria na pesquisa, outro que (b) garantia o anonimato, mas autorizava a divulgação do seu cargo/posição. Apesar de todos os entrevistados autorizarem a primeira opção, estando cientes do uso estritamente acadêmico dos dados obtidos, optou-se por abreviar seus nomes como forma de resguardar suas identidades.

Reforça-se ainda que se preocupou em compartilhar com os participantes os cuidados éticos adotados nesta pesquisa, evidenciando o compromisso científico ao divulgar e tratar as informações coletadas (POUPART, 2012; DUARTE, 2011). Assim, antes de cada entrevista, foram discutidas todas essas questões com os participantes, seguido das suas obtenções de consentimento para então dar início à conversa. Desse modo, a transparência sobre o projeto e o termo de consentimento disponibilizados, cumpriram com os protocolos éticos seguidos nesta pesquisa.

Como mencionado, a coleta de dados da pesquisa se deu totalmente via entrevistas em profundidade com roteiro semiestruturado que foram realizadas majoritariamente online e via ferramenta do *Google Meet*. No entanto, por preferência dos participantes, duas coletas se deram por meio de chamada de vídeo no aplicativo do *WhatsApp* e uma foi conduzida presencialmente. Independente do formato, todas as entrevistas foram gravadas após a autorização do entrevistado. As entrevistas duraram em média uma hora e trinta minutos, com alguns casos chegando a duas horas. O resultado dessas entrevistas foi um corpus de pouco mais que 22 horas²⁰ de conversas gravadas, com um registro claro e confiável da interação estudada.

²⁰ Precisamente de 22h04m – calculado via: https://www.calcularfolhadepono.com.br/Time_Calculator.html

Posteriormente à coleta, tem-se a etapa da transcrição²¹ das gravações obtidas, que foram feitas com o auxílio do software Fireflies.ai²². Ressalta-se que ao longo do processo de transcrição, além da escrita das falas, levou-se em consideração, de acordo com Jonathan Potter e Sally Wiggins (2007, p. 83), dois enfoques fundamentais dentro da psicologia discursiva, que são: (a) características da fala como ênfase, sobreposição, duração da pausa, entonação e em diante; e (b) “características da fala que não correspondem a itens lexicais individuais, como riso, suspiro, choro ou expressões de prazer”. No entanto, a fim de garantir uma leitura coesa desta pesquisa, os trechos de falas apresentados no próximo capítulo foram transcritos de acordo com regras gramaticais. Por fim, destaca-se que os avanços das tecnologias disponíveis foram favoráveis para o processo de transcrição ao proporcionar gravações/áudios de alta qualidade, sem que houvesse qualquer dificuldade em relação a isso.

Para a fase de codificação, o objetivo foi encontrar padrões referentes às relações de trabalho no corpus de dados maior, conformando-se em um processo interativo com repetição das escutas e releituras dos textos transcritos. Para obter os padrões codificados, foi utilizado o NVivo²³, um software que analisa dados qualitativos, que codificou, a partir dos textos das gravações transcritas, as palavras que apareceram com mais frequência nas entrevistas, de acordo com as divisões temáticas de cada bloco do roteiro. Tal como proposto pela PD, repetir o processo de codificação é importante para que novas buscas sejam inseridas, podendo ser observado, conseqüentemente, outras instâncias e análises que foram previamente despercebidas. Isto é, com o peneiramento dos dados, podem surgir ou desaparecer questões analíticas, ou então instâncias periféricas podem ser vistas como centrais (HEPBURN E POTTER, 2004). Os padrões codificados serão apresentados na seção seguinte, com o desenvolvimento da análise e suas explicações.

A próxima etapa é a fase da análise, a qual, mesmo desenvolvida e discutida na seção a seguir, faz-se interessante apontar uma característica fundamental dentro da PD, que é a não estereotipização dos passos a serem seguidos. Isto é, não há uma ordem específica a ser obedecida na análise da PD, pois, trata-se de um processo interativo onde o desenvolvimento das percepções analíticas é gradual (POTTER E WIGGINS, 2007). E, por fim, o último estágio é a aplicação da

²¹ Respeitando o compromisso feito com os participantes, as transcrições foram compartilhadas somente para acesso e avaliação da banca examinadora desta pesquisa.

²² Software desenvolvido para transcrever e analisar conversas por voz. Link: <https://fireflies.ai>

²³ Mais informações sobre o NVivo: <https://lumivero.com/products/nvivo/>

pesquisa, que será aprofundada no capítulo dos resultados deste estudo. Porém, é relevante indicar que o elemento prático da PD já está integrado em sua metodologia, pois a análise é feita sobre interações e práticas sociais. Diante do exposto, destaca-se que na seção de resultados e discussões, cada padrão encontrado será debatido por meio de fragmentos do conjunto maior de dados, tendo em vista que,

[...] embora qualquer exemplo de fala seja de um falante individual, uma mulher, um homem, uma certa idade e assim por diante, eles não são abordados como 'tipos'. Por esta razão, os falantes são rotulados minimamente nos extratos de dados que são apresentados [. . .]. Os extratos de suas entrevistas são exemplos ilustrativos de características da fala de muitos palestrantes, embora, é claro, suas circunstâncias fossem específicas para eles mesmos nos detalhes (TAYLOR E LITTLETON, 2016, p. 44-45)

Com isso, tem-se que ao usar a abordagem da psicologia discursiva, foi possível analisar as entrevistas tendo em vista a busca por padrões nos dados obtidos, padrões esses associados às formas como os entrevistados falaram e negociaram sobre os temas que permeiam este estudo, como por exemplo, trabalho precário e subjetividade empreendedora.

5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Ao usar a abordagem da psicologia discursiva, foi possível analisar as entrevistas procurando padrões encontrados nos dados relativos às formas como os participantes da pesquisa falaram e negociaram relações de trabalho no contexto neoliberal. Isto é, a forma como eles falaram e negociaram os conceitos-chave extraídos da fundamentação teórica e que nortearam os blocos temáticos do roteiro da entrevista, que são: direitos trabalhistas e sociais, precarização do trabalho, articulação da classe trabalhadora, futuro do trabalho, insegurança no trabalho, percepções sobre o Estado e empresas, visões sobre desigualdades, empreendedorismo, subjetividade empreendedora, posicionamentos e discursos das organizações, vida pessoal *x* vida profissional, resistências ao sistema vigente e poder inteligente (submissão voluntária).

Considerando o objetivo proposto nesta pesquisa e que os efeitos de poder são entendidos como o próprio discurso em si (FOUCAULT, 1979), afirma-se então que os padrões discutidos neste capítulo são compreendidos como os efeitos de poder do discurso organizacional no contexto neoliberal. Isso porque as respostas obtidas através dos participantes da pesquisa foram interpretadas como práticas (formas de pensar, falar e agir) que buscam se manter em circulação por meio do discurso organizacional; o que permitiu estudar, também, as práticas que estão fora do fluxo sob o prisma da resistência (HALL, 1992; HARDY E THOMAS, 2014). Com isso, buscou-se tanto responder a principal problemática da pesquisa como articular as discussões atentando-se também aos objetivos específicos, que são (a) verificar as possíveis resistências ao discurso organizacional frente ao neoliberalismo; e (b) lançar novos olhares para as interfaces entre os conceitos de neoliberalismo, relações de trabalho e discurso organizacional tendo em vista os efeitos de poder.

Ressalta-se ainda que utilizar a psicologia discursiva possibilitou, portanto, investigar essas práticas locais que, ao longo do tempo, participaram do processo de normalização e difusão de determinado modo de ser e agir. Assim, a análise desenvolvida não se prendeu ao estudo dos componentes linguísticos do discurso, mas preocupou-se principalmente em: (a) observar quais práticas estavam sendo intensificadas (ou não) pelo discurso e, conseqüentemente, (b) refletir sobre os sujeitos que estavam sendo construídos através dele (do discurso organizacional). Isso significa que os padrões levantados não necessariamente foram apresentados como práticas

performadas pelos participantes, mas contemplam seus posicionamentos em um panorama maior do contexto neoliberal.

Portanto, as análises deste capítulo foram divididas em três seções de acordo com os conceitos-chave²⁴ que foram levantados para a elaboração dos três blocos temáticos do roteiro da entrevista, apresentando e discutindo os respectivos padrões encontrados tendo em vista o problema de pesquisa. A seguir, em concordância com a psicologia discursiva, resume-se o embasamento adotado para levantar os padrões de falas e negociação, que foram observados considerando a visão dos entrevistados enquanto trabalhador, mas também enquanto representante da sua área de atuação.

- **Padrões encontrados no bloco temático 1**, que buscou avaliar como os participantes falaram e negociaram sobre o neoliberalismo enquanto modelo econômico e social, e o trabalho no contexto neoliberal – traduzido nos seguintes conceitos-chave: direitos trabalhistas e sociais, precarização do trabalho, articulação da classe trabalhadora, e visões sobre desigualdades.
- **Padrões encontrados no bloco temático 2**, que objetivou observar a atuação psíquica do neoliberalismo – traduzido nos seguintes conceitos-chave: subjetividade empreendedora e poder inteligente (submissão voluntária).
- **Padrões encontrados no bloco temático 3**, que tinha como intuito estudar o discurso, circulação do poder e comunicação organizacional – traduzido nos seguintes conceitos-chave: percepções sobre o Estado e as empresas; opiniões sobre posicionamentos e discursos das organizações; vida pessoal e vida profissional.

Por fim, destaca-se que, ao longo da entrevista, foi possível observar certas inconsistências nas declarações dos entrevistados, com opiniões contraditórias (ainda que de forma aparentemente inconsciente) durante a conversa. Portanto, foi difícil categorizar as posições dos participantes da pesquisa sobre tais assuntos e fornecer uma conta numérica de quantos falaram abertamente ou rejeitaram de acordo com cada assunto levantado. Em vez disso, achou-se mais útil focar em padrões abrangentes em todas as entrevistas, conforme será apresentado a seguir.

²⁴ Cada conceito-chave está listado no roteiro da entrevista e podem ser vistos no Apêndice ‘A’ abaixo de cada pergunta elaborada.

5.1. Padrões do bloco 1 – negociando direitos trabalhistas e sociais, precarização do trabalho, articulação da classe trabalhadora, e desigualdades

Nesta seção, foram traçadas as maneiras pelas quais os participantes da pesquisa negociaram sobre o neoliberalismo enquanto modelo econômico e social, e o trabalho no contexto neoliberal, de modo a investigar seus envolvimento sobre (a) direitos trabalhistas e sociais, (b) precarização do trabalho, (c) articulação da classe trabalhadora, e (d) desigualdades. Decidiu-se adotar uma estrutura interseccional desses quatro componentes, uma vez que foram assuntos abordados de forma mais concentrada no bloco 1 das entrevistas.

Iniciando essa discussão a partir da perspectiva da precarização do trabalho no neoliberalismo, é interessante indicar o viés de alguns autores sobre o termo precariedade, que também o associam a deficiências de mobilização política (SCHARFF, 2011), de modo que o desenvolvimento da precarização vai além da esfera do trabalho, envolvendo igualmente uma luta política desmobilizada e uma forma de vida precária e insegura (GILL E PRATT, 2008), causando uma resignação e desarticulação da classe trabalhadora. Tal apontamento se mostrou concreto com o primeiro padrão encontrado na análise das respostas das entrevistas, que é o “*Conformismo e isenção de críticas sociais sobre a realidade do trabalho*”.

Esse padrão surge a partir da observação de que muitos participantes não tinham a concepção de que as atividades profissionais que desempenhavam se enquadravam em um prisma precário. Isto é, marcado por benefícios e direitos sociais limitados, além de incertezas (VOSCO, 2009, p. 2). Apesar de ser algo perturbante por si só, isso pode prenunciar uma diminuição nos parâmetros sociais sobre o que se compreende como um trabalho sólido e confiável. Ou uma possível mudança de valores, que enaltece a atividade laboral sem aparentes limitações de horário e espaço físico, em contrapartida da renúncia de direitos como férias e décimo terceiro. O que, na verdade, pode ser uma armadilha que culmina em uma sociedade doente por causa do trabalho, como o aumento dos casos de *burnout* indica. P2 comenta que a forma como as coisas estão estruturadas (remuneração baixa, ambiente de trabalho sem espaço para escuta e diálogo, desmonte da educação), faz com que muitas profissões exercidas percam o sentido, aumentando a ansiedade.

De modo geral, o que se percebeu foi que os entrevistados tentaram não se preocupar muito com as inseguranças presentes na vida profissional, seja deles, ou de outros trabalhadores, aceitando o trabalho precário como uma realidade adquirida. O conformismo com o sistema trabalhista foi um destaque nas falas dos entrevistados que se viam constantemente encurralados

em suas respostas, que com a ausência de propostas melhores ou soluções aos problemas apresentados, aceitavam as regras impostas sem uma aparente resistência. Sobre essa questão, P1 reflete sobre a transferência de custos do empregador para o empregado sem que isso seja questionado pelo trabalhador:

[...] você acaba tendo que trabalhar um monte para compensar o valor que você receberia antes. Até a questão do Uber em específico, que a gente (MPT) trabalha muito com campanhas de conscientização, porque as pessoas às vezes não conseguem enxergar que aquele valor que você está ganhando bruto ali, na verdade não considera uma transferência de custos né? O custo do aluguel do carro, custo do combustível, o custo de carregar o celular, de ter o celular, entre outras coisas.

De fato, a vivência de trabalhos imprevisíveis e incertos vem cada vez mais sendo comum na sociedade. O próprio corpus desta pesquisa evidencia este cenário, presente principalmente entre os jovens. Dentre os 14 entrevistados, 7 trabalhavam por conta própria, os quais, em sua maioria, exerciam atividades distintas ao mesmo tempo, a fim de complementar a renda no final do mês. Dentre essas atividades, destaca-se o trabalho em aplicativos de locomoção (*Uber* e afins) e como *freelancer*. P8 menciona que começou a trabalhar ao mesmo tempo como motorista de aplicativo e garçom para juntar dinheiro e sair do Brasil, e complementa que:

Quando comecei a trabalhar com aplicativos, eu queria praticidade e flexibilidade, uma certa autonomia para fazer meus horários [...] se eu quero sair de casa para começar a trabalhar às 13h, eu posso; se eu quiser dormir até mais tarde, eu posso; ou então se eu preferir pegar o horário de pico das 5h da manhã, eu também posso.

Com o crescimento desse fenômeno, o setor jurídico encontra certos desafios e divergências. P13 reflete sobre o assunto:

Muito se discute sobre a questão de vínculo empregatício. Essa questão ainda está dividida na jurisprudência trabalhista, que se discute sobre a subordinação estrutural do trabalhador com o aplicativo [...] por exemplo, teria que ver se o trabalhador pode recusar corrida, se teria alguma punição se ele começa a recusar muita corrida, se tem liberdade plena de horário, ou não. Porque para ter o vínculo empregatício, é preciso ter a subordinação jurídica, pessoalidade, onerosidade e a habitualidade, que seria a não eventualidade... por isso a maior dificuldade aí é identificar se há essa subordinação jurídica ou não [...], mas teria que ter os direitos mínimos, como todo trabalhador.

A entrevistada ainda traz uma reflexão sobre essa questão da flexibilidade do horário e o quanto isso pode ser problemático:

A gente até fica preocupado porque, em tese, se tem liberdade de horário, se não tem nenhum limite de jornada, o trabalhador vai dirigir por mais de 8 horas por dia, que é a jornada constitucional? E no volante, isso pode implicar riscos tanto para ele, quanto para outras pessoas né? Então teria que ter uma forma de regulamentação diferenciada para essa categoria.

Outra forma de precarização também percebida foi a atuação dos participantes em empregos e atividades não relacionados à sua área de formação, aproximando-se do termo *precariado* apresentado por Araújo (2020). O termo foi criado para apontar o surgimento de uma nova classe social formada por indivíduos com diplomas e qualificação que se encontra ou desempregada, ou trabalhando sem garantias, atuando, por exemplo, como terceirizados ou pessoa jurídica. Sobre a atuação em outra área que não da sua formação, P3 diz que “para eu começar a trabalhar com designer, mesmo tendo o bacharel em Direito, eu tive que me reinventar, eu tive primeiro que botar na cabeça que eu tinha que deixar os anos que eu estudei Direito de lado e focar nessa nova área”. P7 complementa dizendo que:

Segundo minha carteira de trabalho, eu devo ter, tipo, um estágio, e eu estou trabalhando desde os meus 17 anos; eu tenho 28 anos e nunca tive esse trabalho formal. O trabalho que reconhece vínculo, que reconhece direitos [...] e não foi por falta de trabalhar, não foi por falta de bater ponto.

A problemática, segundo o autor, é que mesmo empregados, cria-se uma juventude proletária “sem perspectiva de aposentadoria, com renda instável e insegura, além de jornadas de trabalho muito mais longas”, culminando no aumento de subempregos (ARAÚJO, 2020, p. 83). P1 pontua que a sociedade precisa entender que “o trabalho não é uma mercadoria; a gente tem que entender que o trabalhador ali não é simplesmente um custo de produção”. Para a entrevistada, o maior desafio de hoje é pensar em formas de tornar e viabilizar o trabalho sustentável para ambos os lados (empregador e empregado).

Um argumento que dialoga com a resignação dos trabalhadores diante de um cenário altamente desfavorável, são as estatísticas de desemprego mascaradas, que consideram como empregado mesmo aquele indivíduo que está vivenciando um trabalho com condições e direitos trabalhistas desregulamentados e flexibilizados (ANTUNES, 2018). Ou seja, a noção de ser

considerado empregado se sobressai à perspectiva de ser desempregado, mesmo que o trabalho não preveja qualquer respaldo legal e/ou institucional.

Frente a esses apontamentos, pode-se afirmar que a vida profissional de alguns entrevistados era precária de muitas maneiras. Porém, notou-se que a precariedade foi também muitas vezes silenciada, ou até mesmo não reconhecida. Com o silêncio, as dificuldades relativas à insegurança e à desproteção legislativa tornam a problemática da precarização individualizada, enquanto deveria ser algo debatido coletivamente. A despolitização nas falas dos participantes dialoga com a característica neoliberal de desmobilização do coletivo, alterando profundamente “a forma de ser da classe trabalhadora, de seu movimento sindical, de seus partidos, de seus movimentos sociais, de seus ideários e valores” (ANTUNES, 2009, p. 63). Nesse sentido, P9 relata o papel fundamental que o sindicato teve no início do seu trabalho, mas que há anos não tem contato com os representantes da sua classe:

Um dia eu comecei a ouvir sobre leis trabalhistas e eu fui atrás, eu fui ao sindicato das empregadas domésticas, hoje eu nem sei se existe ainda, mas eu descobri na época e eu fui lá atrás dos meus direitos [...] lá no sindicato eu descobri que eu tinha o direito ao terço de férias [...] o sindicato fez uma carta e uma apostila para eu levar para a mulher que eu trabalhava.

Como mencionado, o silenciamento evidencia a reestruturação prevista pela agenda neoliberal caracterizada pelo individualismo e pela diminuição nas tentativas de resistências ao sistema, que deixa suas marcas também nas novas formas e técnicas de gerenciamento e administração. P2 indica ainda o papel da mídia nesse processo, citando como exemplo a baixa cobertura jornalística da greve feita por alunos sobre a reforma do Ensino Médio, em 2016.

Também foi observado nas falas dos entrevistados uma resignação ao fato de que a legislação trabalhista tinha deficiências, de modo a relativizar tais deficiências frente à dificuldade de se acompanhar as demandas sociais, ou da possibilidade de enrijecer o mercado de trabalho com leis protetivas. Com isso, observou-se um padrão de “*Inconsistências e relativização dos direitos*”, sejam eles trabalhistas ou sociais. Ainda que conscientes sobre a falta de proteção legislativa com os trabalhadores, ou das falhas perante o surgimento de novos formatos de trabalho, isso era facilmente negociado com a ideia de que o mercado precisa ser livre para prosperar e que muitas leis poderiam prejudicá-lo. P5 diz que “é preciso que as empresas estejam rodando, andando para o Brasil ir bem”. Sobre esse debate, P14 expõe sua visão ao dizer que:

[...] porque no final do dia, se você encarece muito a tributação, ou as coisas para qualquer empresário, você também limita o poder de crescimento da empresa, então é toda uma equação difícil, mas eu tentaria equilibrar alguns principais pontos, como ‘o quanto essa pessoa precisa ser protegida’ e ‘quanta liberdade há nessa relação’. Eu acho que são dois elementos que deveriam embasar algum direcionamento.

Independentemente do possível enrijecimento do mercado, ou não, o que se pretende chamar a atenção aqui é a perspectiva internalizada sobre a necessidade de a economia sempre ter que crescer, melhorar e se desenvolver. A que custo isso deva ocorrer pareceu ser um problema minimizado. P11, médica psiquiátrica, reflete sobre essa questão:

Então se as leis estão voltadas sempre para manter a produção e o crescimento da economia, algumas pontas vão ficar soltas e acaba que vai acontecer das pessoas adoecerem e deixar de trabalhar. Então esse raciocínio que leva muito para a produtividade, ele acaba sendo um pouco fechado nele mesmo, ele não tem uma visão sistêmica de que são pessoas trabalhando e se a economia tem que crescer é para ter qualidade de vida para as pessoas que estão trabalhando, né?

Essa colocação ressoa às argumentações de Safatle et al. (2021) de que ações econômicas no neoliberalismo são justificadas para além do viés econômico, englobando também noções psicológicas sobre o que o liberalismo propõe enquanto liberdade. Portanto, considerando que a agenda neoliberal, tal como reforça Campana (2000), privilegia a livre circulação do capital às custas da desregulamentação de leis, privatização de empresas estatais e diminuição de políticas públicas, não se questionar sobre o real significado de um mercado livre indica a internalização de uma lógica neoliberal. Isto é, um Estado passivo é facilmente negociado em prol de lucros e interesses capitalistas. Porém, quando pressionados um pouco mais sobre o tema, os entrevistados apresentaram falas que na verdade são contrárias à exacerbação da liberdade econômica mediante a diminuição de direitos. P12 comenta sobre a questão legislativa:

Então, assim, eu acho muito difícil seguir uma lei lá de 1964 (CLT), feita na época de Getúlio Vargas; eu acho que tem que passar por modernizações. Mas não da forma rápida que ocorreu a última reforma trabalhista, que na minha visão poderia ter sido feita de uma maneira melhor [...] eu acho que ainda tem uma lição de casa grande para achar uma balança mais equilibrada da lei para abranger tanto o CLT, como as pessoas jurídicas, e tantas outras fatias da população [...] porque se a lei não chegar nessas fatias da população, vão surgir mil formas fora da lei de se contratar os trabalhadores.

Interpreta-se essas inconsistências nas falas como visões neoliberais arraigadas nos participantes, que foram sedimentadas pelos discursos neoliberais de que direitos sociais e trabalhistas são empecilhos ao desenvolvimento econômico e à modernização da sociedade. Ou seja, mesmo discordando dessa postura, as respostas automáticas refletiam valores neoliberais. É nesse sentido que Campana (2000) enfatiza o discurso ideológico como um dos principais instrumentos de dominação neoliberal, que associa os direitos sociais dos trabalhadores como um impedimento para a geração de empregos e superação de crises. P5 comenta que:

O Brasil ainda está muito longe de ser um país moderno, com uma estrutura moderna, entre trabalhador, governo e empregador. A gente está ainda muito atrasado, com leis atrasadas [...] a gente dá dois passos para a frente e um para trás, como está acontecendo agora, com esse regime que está implementando de volta ideias que fortalece o sindicato, mas que na verdade não está do lado dos funcionários, eles estão pensando no lado deles, de querer ter o poder na mão.

Com isso, percebe-se então como o neoliberalismo mobiliza um complexo quadro de mudanças com fortes influências para as relações sociais, políticas e ideológicas, como também na estruturação do Estado e das classes. Por vezes, notou-se que essas mudanças eram negociadas pelos participantes com uma perspectiva positiva, com falas como “mesmo que eu me sinta inseguro no trabalho, eu tenho flexibilidade no horário e autonomia para me planejar financeiramente”. Scharff (2016) aponta isso como parte da subjetividade empreendedora, que assume uma postura inabalável perante dificuldades e desafios, e está sempre disposta a assumir riscos.

Tal constatação possivelmente explica o próximo padrão verificado (*apoio às resistências, mas sem ação concreta*), que é uma demonstração de suporte e empatia a ações que poderiam significar resistências ao sistema vigente, mas que se limitava ao discurso. A educação, por exemplo, foi muito mencionada como uma forma de reagir às injustiças e problemáticas atuais, no entanto, nenhuma atitude concreta foi apontada. Para além disso, percebeu-se que, para alguns dos entrevistados, situações complexas, que poderiam requerer resistências, foram distanciadas de suas realidades locais, ou então eram interpretadas como barreiras que poderiam ser facilmente resolvidas/ gerenciadas.

Partindo do entendimento de Foucault (1978), de que a resistência é uma forma de produzir efeitos diferentes ao discurso circulado, o padrão traçado permitiu colocar luz sobre “como” e “se” os efeitos de poder sobre reivindicação e inconformismo ao *status quo* estavam sendo

enfraquecidos. Neste caso, identificou-se que as resistências sobre o formato do sistema capitalista são inviabilizadas porque existe um processo de negação, ou até mesmo de alienação dos trabalhadores sobre as condições de suas atividades laborais. Em contrapartida, o outro efeito de poder que está sendo reforçado e enaltecido é o de sentir-se livre, de ser um sujeito empreendedor (NEALON, 2008; KORNBERGER E CLEGG, 2011; THOMAS ET AL., 2011). P10, por exemplo, coloca a importância de se correr atrás daquilo que gosta, mas não menciona as dificuldades impostas pelo sistema em si:

Eu acho que tem muito a ver com buscar a oportunidade sabe? Correr atrás da oportunidade dentro daquilo que a gente acha que gosta. Por isso, eu sigo três regrinhas: fazer o que ama, ver se isso dá dinheiro, e se você é bom naquilo [...] é difícil ter êxito sem esses três princípios [...] e aí é sempre melhorar e criar oportunidades.

Curioso notar que, a maioria dos entrevistados diz acreditar no poder judiciário como a principal via de resistência às explorações trabalhistas e outras injustiças. No entanto, quando indagados no terceiro bloco sobre suas percepções sobre o Estado, muitos acreditam que a melhor solução para ações efetivas do poder público seja a parceria com o setor privado. Isso contradiz, em certa medida, a confiança depositada no judiciário como forma de resistência, já que o Estado por si só não é percebido como uma entidade eficiente.

Porém, o Estado ainda pode representar uma forma de resistência através das denúncias feitas ao Ministério Público do Trabalho (MPT), ainda que tal órgão não seja percebida como tal. Assim, mesmo aparentemente precisando de uma maior divulgação de suas ações e funções na sociedade, o MPT exerce uma proteção significativa aos trabalhadores, inclusive atuando junto de sindicatos e fomentando políticas públicas. A representante do MPT que foi entrevistada, P1, deu um exemplo interessante sobre as denúncias recebidas:

Recentemente a gente atuou bastante na parte política, que não era uma frente que a gente atuava muito, mas que precisou ser feito plantões na época das eleições presidenciais de 2022 devido ao alto número de denúncias que recebemos de empregadores que estavam assediando e coagindo a questão da votação.

Essa fala, além de demonstrar formas de resistência, evidencia o forte entrelaçamento das organizações com a esfera da política, utilizando-se do discurso como forma de assédio para atender interesses eleitorais. Do mesmo modo, a fala também reforça que muitos dos problemas

em torno do mundo do trabalho são expressões de problemáticas estruturais da sociedade, onde, mesmo com uma atuação do MPT sobre determinada denúncia, situações de vulnerabilidade ainda continuarão existindo, o que acentua a importância da criação de políticas públicas. No entanto, ainda que com uma atuação localizada, algumas ações podem trazer melhores condições de trabalho. Para ilustrar isso, P1 reforça a atuação do MPT independentemente de denúncias recebidas, de forma a intermediar o diálogo com as empresas:

Quando os motoqueiros (de aplicativos) vão ao shopping buscar uma entrega, o shopping não foi preparado para isso. Daí, eles tinham que deixar suas motos, entrar no shopping, ir à praça de alimentação, buscar a comida e voltar. Sem contar que muitas vezes os shoppings não os deixavam entrarem por estarem molhados [...] isso acrescentava um custo que não era contemplado no pagamento do serviço, além de ter sido relatado muitos casos de furtos de motos. Então o MPT, conversando com os shoppings, criou um espaço que hoje eles chamam de *hub*. Hoje em dia o *Ifood* tem motoqueiros específicos para fazer esse deslocamento entre motorista e restaurante.

Além disso, notou-se que questões circundantes às temáticas apresentadas, como classe social e gênero, foram pouco abordadas. Discussões sobre classe, origem ou gênero dos trabalhadores e seus efeitos na educação e na vida profissional dos indivíduos, não se destacaram ao longo das conversas. Por exemplo, falas sobre privilégio de classe foram mínimas e contemplavam um entendimento tácito sobre o privilégio da branquitude. P4 faz menção a isso ao dizer que:

Para mim tem funcionado de trabalhar só com o que eu gosto. Então eu tenho encontrado trabalhos que dão prazer, desde o início, assim [...] houve momentos em que eu reconheci áreas que eu não gostava, como a área de previdenciária, por exemplo, eu não me identifiquei. Daí, eu realmente voltei atrás; em um outro momento também me vi com uma sobrecarga de trabalho que eu tive que voltar um pouquinho atrás, mesmo assim, é mais essa coisa de conhecer e perceber que essa não é a minha... então eu nunca tive um trabalho que foi muito opressivo, enfim, nada muito entediante.

Em contrapartida, P6 apresentou outra perspectiva:

Quando a gente tem a presença de um gerente de operações negro, dentro da companhia, a gente percebe como as pessoas que estão no cargo superior tratam de forma diferente, sempre questionando a capacidade, sempre duvidando daquilo que é falado, e se ele consegue, por exemplo, atingir uma grande meta, vão falar que é porque ou foi sorte, ou porque teve outra pessoa por trás ajudando.

Apesar disso, a desarticulação entre as temáticas foi significativa, e embasou a definição de outros dois efeitos de poder, que são a “*Ausência de articulação entre as temáticas*” e a “*Alienação sobre a posição que ocupa na sociedade*”, que pode ser interpretado como consequência do anterior. Discutindo a alienação, por exemplo, a partir de questões relacionadas sobre o gênero, verificou-se que sexismo, desigualdades salariais ou dificuldades referentes a maternidade não foram pautas espontaneamente abordadas entre a maioria das mulheres entrevistadas, ainda que duas participantes tenham comentado sobre a reorganização na agenda para conceder a entrevista de acordo com a rotina dos filhos, o que não apareceu nas falas dos homens. P14 chegou a mencionar os problemas que a maternidade poderia trazer na carreira, mas abordou isso de uma forma positiva, de modo a rever valores de vida que estavam relacionados a um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, padrão apresentado no item 5.3.

Discutir as respostas na perspectiva de classe, cor e gênero possibilitou analisar as maneiras pelas quais os entrevistados negociam as exclusões no mercado de trabalho. O debate sobre tais marginalizações é essencial para enfrentá-los. A ausência de indagações sobre desigualdade de gênero, ou os efeitos da classe social na trajetória profissional, não são questões triviais; são questões compostas por fatores que perpetuam as marginalizações existentes e contribuem para a compreensão do porquê houve poucas mudanças nesse quesito.

Por fim, reforça-se que a relevância em se discutir os impactos das políticas neoliberais no trabalho se encontra no fato de que o trabalho, além de constituir a sociedade, também constitui o sujeito, e pode trazer consequências físicas e psíquicas nos indivíduos (ARAÚJO, 2020). A atuação psíquica do neoliberalismo é o cerne de uma problemática que pode encorajar a ausência de resistências a tais políticas, mesmo diante de um cenário instável, com emprego escasso e maiores exigências e responsabilidades dadas aos trabalhadores. Após as reflexões apresentadas neste item, a próxima seção dá luz sobre como o neoliberalismo, por meio da subjetividade empreendedora e do poder inteligente, é negociado e vivenciado, de maneira a construir o sujeito neoliberal.

5.2. Padrões do bloco 2 – negociando a subjetividade empreendedora e o poder inteligente

Como mencionado, o bloco 1 das entrevistas buscou discutir temas referentes ao neoliberalismo enquanto modelo econômico e social, como também suas consequências no

trabalho, que incluíram o aparecimento de novos formatos de contratos, o fenômeno da *uberização* e o crescimento expressivo da terceirização. Muitas dessas mudanças decorrem de uma intensa flexibilização dos direitos trabalhistas, que ocasionam uma maior insegurança nas relações de trabalho e, conseqüentemente, impactam no comportamento do trabalhador. Assim, esta seção apresenta os padrões identificados nas falas dos participantes sobre a subjetividade empreendedora (entendimento sobre sofrimento, autocobrança, competição consigo mesmo) e o poder inteligente (submissão voluntária), a fim de verificar os efeitos de poder da atuação psíquica do neoliberalismo.

Refletindo sobre as experiências subjetivas do trabalho precário, a busca constante para se sobressair ou sobreviver à competitividade do mercado foi algo observado em muitos participantes, influenciando diretamente em seus momentos de lazer. No entanto, os sentimentos associados ao trabalho precário demonstraram-se voláteis e condicionados ao local de fala do entrevistado (sua classe social, cor e gênero). Isso porque, pertencer a classe média ou alta, por exemplo, pode significar uma forma de amparo contra as inseguranças e ansiedades advindas de um cenário de incertezas. P14 reflete sobre o assunto ao ocupar um cargo de alta gestão em uma empresa:

Não é possível que você tenha que trabalhar o tempo inteiro [...] meu chefe manda e-mail às 3h da manhã, ou até mesmo no dia primeiro de janeiro e eu olho para isso hoje, depois de tudo que passei e gente, eu não quero essa vida [...] meu chefe nem sempre entende minha escolha, mas eu tenho uma relação numa hierarquia diferente, eu sou sócia da empresa, então eu consigo colocar meus limites.

Em consonância a esse entendimento, é importante destacar que a precariedade não é experimentada igualmente pelos trabalhadores que estão em situação precária, justamente porque existem outras condicionantes que interferem na forma de experienciar o trabalho (WAITE, 2009). Como exemplo, Precarias a la Deriva (2004) compara a atividade de um *designer freelancer* e uma trabalhadora do sexo, os quais, apesar de terem trabalhos imprevisíveis, são reconhecidos socialmente de maneiras totalmente diferentes. Parte disso se deve à vulnerabilidade de determinados trabalhos, condicionada ao grau de educação, a idade, além dos fatores mencionados anteriormente sobre classe, gênero e cor.

Frente a isso, ressalta-se que esta pesquisa leva em consideração uma gama heterogênea de experiências e práticas laborais sobre trabalho precário, tendo em vista a insegurança e a limitação nos direitos. No entanto, reconhece que a subjetividade aqui debatida, a fim de se limitar ao

objetivo proposto, não engloba um recorte de realidades sobre trabalhos precários que se enquadram em contextos ilegais e fisicamente violentos.

Dito isso, esta pesquisa parte do entendimento de que trabalhadores inseridos em um cenário precário são sujeitos “facilmente explorados e que parecem capazes de tolerar as suas condições de vida e trabalho com infinita paciência devido à crença nas suas próprias liberdades e autonomias, e por causa das fantasias de autorrealização” (LOREY, 2014, p. 87). De fato, os efeitos de poder encontrados neste bloco dialogam com essa citação. São eles: “*O trabalho está mais associado ao propósito, do que ao dinheiro*”; e “*Insegurança, autocobrança e ansiedade são naturalizados no trabalho*”.

Os padrões identificados acima estão diretamente associados ao modelo de estruturação de trabalho implementado pela Toyota, que trouxe alterações significativas na forma de produzir e gerir. No que interessa ao recorte desta pesquisa, ressalta-se que o Toyotismo foi fundamental ao desenvolvimento do neoliberalismo ao viabilizar a gestão do elemento subjetivo dentro da produção capitalista. A partir das falas dos participantes, foi possível identificar no dia a dia de seus trabalhos os componentes do Toyotismo, como gestão horizontal e valorização de habilidades comportamentais (*soft skills*, como a inteligência emocional). Acerca desse tema, P12 comenta que:

Eu acho o desenvolvimento das *softskills* bem relevante [...] hoje em dia o mundo mudou muito, o mundo lá de trás era bem menos conectado, tinha muito menos relacionamento entre pessoas [...] hoje em dia é tudo instantâneo, e você passa o dia inteiro falando com pessoas, gerindo pessoas. Então hoje não adianta ter só uma *hardskill* (formação/capacitação).

Portanto, a figura do funcionário com características neoliberais, como ser proativo, motivado e inovador, confirmou-se ser essencial para corresponder às demandas atuais do mercado, tal como Britto (2014) indica. Assim, diante das ressignificações que estão sendo tecidas pelos pressupostos neoliberais, parece que uma delas é a máxima realização humana por meio do trabalho e sucesso profissional (SÓLIO, 2008; FREITAS, 2002). Nesse sentido, conceber o *trabalho como um propósito* e delegar em segundo plano o salário, parece ser algo totalmente compatível ao cenário neoliberal. Mais do que nunca, o exercício do trabalho é percebido como um fim, não como um meio; um meio que poderia viabilizar qualidade de vida, viagens, momentos de lazer etc. P5 afirma que:

A melhor coisa que você tem que saber é que você levanta de manhã, você vem para o seu trabalho, um local que você sabe que gosta de ficar, que você gosta de fazer o que faz [...] eu acho isso muito bom [...] isso é o principal, porque lógico, você trabalha para ganhar dinheiro, mas o dinheiro é consequência de um bom trabalho.

Frente a isso, as chances de as organizações ocuparem um espaço privilegiado no imaginário social como uma forma de autorrealização pessoal através do trabalho, são altas (BRITTO, 2014). A problemática disso é que essas concepções, mesmo parecendo genuínas, podem não ser autônomas, mas sim estabelecidas em grande medida por dinâmicas comunicacionais e discursivas. E, segundo Chauí (1989), é nesse ponto, quando uma ideia se parece autônoma e independente de qualquer instância, que se verifica a cristalização das ideologias.

Ressalta-se que essa crítica não desconsidera a importância de ter o trabalho como propósito de vida, mas questiona o quanto essa ideia pode desqualificar outros componentes da vida tão importantes quanto o trabalho em prol da realização desse propósito. Muitas vezes, essa busca desenfreada se dá ao se descuidar da saúde, ao não se permitir ter momentos de ócio, ou até mesmo aceitando condições precárias para se alcançar “o grande propósito de vida”. Sobre a noção do ócio *versus* da produtividade, P11 explica que:

Lá atrás, quando a gente pôde manejar o fogo e isso permitiu uma economia de tempo, porque se podia ingerir mais calorias com menos trabalho, isso gerou um ócio e foi uma das forças motrizes para a inteligência, a criatividade, manejo de mais ferramentas e tal. Então lá atrás, o fogo fez algo por nós que a tecnologia podia fazer hoje para gente, só que a cultura não está deixando [...] eu acho, na verdade, que o ócio dignifica a gente.

Não se exclui também a possibilidade de que o trabalho enquanto propósito, para muitos, pode de fato ser um desejo genuíno. No entanto, até mesmo essa possibilidade corre o risco de representar uma armadilha neoliberal, uma vez que conseguir trabalhar com propósito pode se restringir a uma pequena parcela da sociedade, parcela essa provavelmente inscrita numa classe social favorecida. Aqueles que não possuem oportunidades para exercer o que amam, possivelmente estarão fadados a uma eterna frustração. O que se aponta aqui, portanto, é um alerta para as consequências da incorporação da neoliberalização da subjetividade a partir da idealização

do trabalho, refletindo no modo de ser, sentir e fazer do sujeito (KANAI E GILL, 2020). P14 comenta sobre isso:

O meu ponto é assim, e eu até tive várias conversas sobre isso esses dias, já que eu tenho tanta energia para gastar e no final, para mim, ninguém vive sem dinheiro, mas de tudo que eu fiz essa não é minha maior preocupação, então não me faria sentido gastar toda minha energia sem fazer algo que me preencha no propósito.

Por isso, dedicar-se ao trabalho e tê-lo como propósito de vida, de maneira a colocar o retorno financeiro como item secundário, é um padrão que dialoga diretamente com as premissas do poder inteligente (HAN, 2018b), uma vez que se trata de um poder que colabora com a cristalização da ideologia neoliberal. Ao seduzir, ao invés de reprimir, esse poder não oprime a liberdade, mas a explora, especialmente por meio das mídias sociais, que incentivam constantemente o compartilhamento e a exposição pessoal. O retorno positivo, ou ao menos neutro, do exercício desse poder, foi observado quando foram feitas perguntas sobre o enaltecimento dos funcionários pelas organizações, que são constantemente impulsionados a divulgarem essa aparente valorização em seus perfis pessoais online.

No entanto, boa parte dos entrevistados manifestaram uma certa discordância a determinados tipos de ações que buscavam valorizar os funcionários, sendo muitas vezes cunhadas como “ações de marketing” em um viés pejorativo de que essa valorização se restringe ao plano discursivo, e não concreto. Contudo, apesar dessas manifestações poderem indicar uma possível forma de resistência, alguns participantes cediam a esses tipos de ações corporativas, porque ao menos elas buscavam uma maneira de motivar os empregados, o que levou à identificação de outro padrão aprofundado no item 5.3.

Paralelamente a essa dinâmica, observou-se também que os participantes apresentam traços da subjetividade empreendedora e vivenciam o poder inteligente *ao naturalizarem sentimentos como insegurança, autocobrança e ansiedade no trabalho*. Para iniciar o argumento desse efeito de poder identificado, resgata-se o prisma apresentado por Safatle et. al (2021) da atuação do neoliberalismo como gestor do sofrimento psíquico, ampliando as discussões sobre o âmbito psicológico do modelo neoliberal. Destaca-se aqui as colocações dos autores de que as concepções sobre sofrimento são resultadas de uma construção cultural moldada por discursos, de modo que

“controlar a gramática do sofrimento é um dos eixos fundamentais do poder” (p.9). Sob a ótica médica, P11 reflete sobre o assunto:

A gente é muito cíclico e quer se manter produtivo, mas nem sempre eu estou com um estado mental propício para certas atividades [...] então eu penso que essa ideia de ‘estude enquanto eles dormem’, está extremamente obsoleta, inclusive porque se você não dormir, você vai ter todos os tipos de problemas de saúde que você pode imaginar, desde cardiovascular, de saúde mental, disposição e até mesmo problemas cognitivos. O sono é um processo ativo de limpeza do cérebro, portanto, não é uma coisa opcional, sabe? O descanso não é um luxo, é um item básico de saúde.

Porém, o que se nota é que determinados sentimentos e experiências são admitidos como inerentes ao exercício laboral, reforçando a compreensão de que linguagem e discursos são ressignificados, em certa medida, pelos preceitos neoliberais. Por exemplo, se antes o cansaço era associado a um sentimento ruim, agora, na perspectiva neoliberal, pode ser vinculado a um sentimento bom de esforço e dedicação, impactando a forma de se entender o que é sofrimento. E assim, ao mudar as narrativas, a exploração do trabalhador se torna algo legitimado. A fala de P4 dialoga com esse debate:

Um outro ponto é que trabalho para mim também é amadurecimento, é crescimento, é uma independência financeira, e isso é muito importante. Tem esse viés sabe? De estar ultrapassando meus desafios, os meus obstáculos, enfim, trabalho é superação. É isso. Se eu pudesse colocar uma palavra, eu acho que trabalho é superação.

Ao explorar a liberdade e associá-la ao bem-estar, o sujeito neoliberal torna-se servo de si mesmo (HARVEY, 2005; HAN, 2018b). De acordo com Han (2018b), a crise gerada pela exploração da liberdade ocorre através de doenças psíquicas, como depressão, ansiedade e *burnout*. Quando indagados sobre saúde mental e trabalho, a maioria dos participantes assumiu, ou tomou consciência, de já ter manifestado episódios de *burnout*. No entanto, mesmo confirmando ter experimentado consequências psicológicas devido ao trabalho, tais experiências eram minimizadas, como se já fosse algo esperado a se passar. P6 manifesta sua opinião sobre o tema:

Teve uma vez que eu fiquei extremamente sobrecarregado no trabalho, porque eu era o funcionário mais velho do time e muitas decisões recaíam nas minhas costas, sendo que basicamente não era para uma pessoa que tinha a minha função tomar essas decisões, mas alguém superior a mim [...] a questão do *burnout*, por

exemplo, é algo muito sério, porque as pessoas às vezes elas podem desenvolver o *burnout* e não ir atrás de ajuda, porque tem aquela questão né, eu não posso demonstrar minha fragilidade, eu tenho que produzir cada vez mais porque senão eu sou substituído [...] acho que muitas pessoas hoje se expõe a esse risco de ter *burnout*, porque tem medo da substituição.

Ao mesmo tempo, alguns participantes também apresentaram mudanças de atitudes e uma conscientização após vivenciar situações psicologicamente estressantes no trabalho, o que pode ser interpretado como uma forma de resistência. Após esse episódio de sobrecarga, P6 começou a utilizar celulares diferentes para o trabalho e para a vida pessoal, por exemplo. Essas consequências inerentes a identidade do sujeito também se dá pelo incentivo de uma mentalidade empresarial no nível pessoal, internalizando via mente/corpo/sentimento a ideia de otimização dos corpos, mentes e habilidades, e a obrigação em ser positivo; enfim, a percepção de si próprio como uma empresa que precisa se desenvolver continuamente (SCHARFF, 2016; HAN, 2018b). Isso pode ser analisado na fala de P5: “por isso que eu falo que tem que ter foco, na hora você pode ter algumas dificuldades, mas são essas dificuldades que vão fazer com que você aprenda, que você tire alguma coisa de bom que você vai usar lá na frente”.

A perspectiva sobre ser “empresário de si” (FOUCAULT, 1979) também recebe influências de produtos midiáticos, com a intensificação da autoestima e do culto da confiança (KANAI E GILL, 2018; 2020). No entanto, quando questionados sobre quais eram suas percepções sobre a forma que a mídia representava o trabalho, os entrevistados manifestaram opiniões distintas. Enquanto uns acreditavam ter uma romantização, outros disseram que faltava conteúdos positivos sobre o assunto. Os trechos abaixo expressam isso, respectivamente:

Eu acho que todo mundo, né, principalmente quando se é criança, ou adolescente, que você está querendo ganhar dinheiro, a associação que vem basicamente na minha mente é liberdade; então eu vou trabalhar, vou ter meu dinheiro, vou conquistar o mundo; e daí vem o choque da vida adulta, porque a gente não vê (na mídia) todas as relações que você vai ter que construir, o desgaste mental e físico do trabalho; você percebe então que não te dá aquela liberdade que você imaginou que teria quando adolescente [Fala de P6].

As notícias que chamam a atenção geralmente são aquelas em que o trabalhador está sendo explorado, a gente não vê notícia de iniciativa boa das empresas, que valorizam seus trabalhadores. A gente precisava ter uma divulgação maior dessas iniciativas boas, né? A gente só vê notícias trágicas [Fala da P13].

Ainda que seja um dado contraditório, a forma como os participantes enxergaram a representação do trabalho na mídia é uma evidência de que a construção de sujeitos neoliberais não se dá de maneira isolada. Ou seja, visões distintas são construídas a partir de outras condicionantes, como classe social e gênero, como já abordado anteriormente. O entendimento valorativo (positivo ou negativo) de elementos muitas vezes presentes em narrativas que abordam o trabalho, como crenças de autoajuda, autoconfiança e autossuficiência, ou sobre o sucesso²⁵, pode gerar interpretações distintas e determinantes para aquilo que se entende como um conteúdo utópico, ou motivacional. P14, por exemplo, expressa uma valoração positiva sobre o autoconhecimento:

Para mim uma questão relativamente nova que apareceu na minha vida é toda essa questão do autoconhecimento, espiritualidade e várias coisas [...] eu acho que as pessoas que são bem resolvidas, que são felizes, que se conhecem, vão ter uma relação melhor com tudo, inclusive com seu trabalho.

A fim de ampliar esse debate, a seção a seguir aborda as maneiras pelas quais os participantes negociam poder, subjetividade empreendedora e discursos organizacionais, tendo em vista reflexões sobre o ambiente de trabalho e a neoliberalização das subjetividades.

5.3. Padrões do bloco 3 – negociando discursos organizacionais, poder e identidade

Este item discute as maneiras pelas quais os entrevistados negociaram sobre o neoliberalismo a partir da comunicação organizacional e da circulação de poder, dando enfoque a temáticas sobre as percepções dos participantes em relação ao Estado e às empresas, suas opiniões acerca de posicionamentos e discursos organizacionais, a intersecção de suas vidas pessoais e profissionais, e por fim, a construção de suas identidades. Esses conceitos foram centrais na conversa desenvolvida com os participantes no bloco 3 da entrevista, e permitiram identificar 3 efeitos de poder, que são: *“Aceitação dos discursos organizacionais para aumentar a produtividade”*, *“Enaltecimento da atuação do setor privado junto do Estado”*, e o entendimento que conforma suas identidades de que *“Vida pessoal e vida profissional são inseparáveis”*.

²⁵ Um conceito que parece ser moldado pela lógica neoliberal; parâmetros para ‘sucesso’ geralmente aparecem na mídia atrelados à carreira e dinheiro, e não a outras atitudes saudáveis da vida.

Antes de adentrar em cada um dos padrões verificados, cabe salientar que o debate desta seção, em especial sobre a construção da identidade, se pauta em torno de dois conceitos de Judith Butler (2017), que são o da ‘vida psíquica do poder’ e das ‘teorias da sujeição’, que já foram discutidos anteriormente. O resgate destes conceitos é para reforçar o entendimento de que “o poder que a princípio aparece como externo, imposto ao sujeito, que o pressiona à subordinação, assume uma forma psíquica que constitui a identidade pessoal do sujeito” (BUTLER, 2017, p. 5). Ou seja, o poder é um elemento fundamental para a constituição do próprio ser, de modo que a subordinação do sujeito ao poder é um processo essencial para a construção da sua identidade.

Isso significa que esta pesquisa entende que os efeitos de poder do discurso organizacional identificados possuem incidência na formação identitária dos entrevistados. É a partir disso que a discussão sobre subjetividade e identidade é viabilizada, mesmo que este estudo não se enquadre na área da psicologia. As colocações de Butler (2017, p. 12) enfatizam essa concepção ao afirmar que “o poder é, como subordinação, um conjunto de condições que precedem o sujeito, que o efetuam e o subordinam desde o princípio”. No recorte desta investigação, tem-se então que o poder do discurso organizacional se estabelece ao gerar um efeito, sugerindo que antes de tal discurso, os indivíduos e suas relações eram de algum modo diferentes (SCHARFF, 2016). Compreender, ou ao menos colocar luz sobre essas diferenças/ mudanças no sujeito, faz parte da análise deste item.

Uma dessas modificações verificadas nas falas dos entrevistados é o “*Enaltecimento da atuação do setor privado junto do Estado*”, de modo que, para a maioria dos participantes, uma das melhores formas de solucionar os problemas sociais é a união entre essas duas esferas. O trecho abaixo da fala da P14 corrobora com a observação realizada.

Eu sou super favorável ao investimento privado de impacto. Eu vejo o governo como uma agenda macro de distribuição de renda e de subsídios e tal, mas eu realmente acredito que as empresas têm que impactar; inclusive a tendência do mundo é beneficiar o impacto privado e, eu acho que isso é muito mais eficiente na prática né? Ainda que exista algumas linhas difíceis de se cruzar, para mim quanto mais a gente impactar a sociedade para o bem, mais impactos positivos vão existir. Eu acho que infelizmente, onde a gente está hoje, é impossível esperar que isso venha do governo.

Portanto, o que se notou foi um entendimento tácito onde o setor privado é significado como eficiente, e o setor público como ineficiente. Independente de ser uma alternativa viável, ou não, o curioso aqui é a forte confiança depositada nas empresas para resolver problemas sociais,

uma confiança adquirida sem muitos questionamentos. Esse cenário remete ao poder simbólico das organizações, que cada vez mais ocupam o imaginário coletivo como agentes eficazes para a solução de problemas sociais (IHLEN E VERHOEVEN, 2017). Ou seja, à medida que a percepção das empresas como agentes de mudanças sociais aumenta, mais forte se torna seu poder e, conseqüentemente, maiores as chances delas se tornarem referências no ser e agir dos trabalhadores. Além disso, esse movimento está associado também aos conceitos de *corporate wokeness* (KANAI E GILL, 2020) e legitimação social (VAN RULER E VERCIC, 2005), apontando que práticas discursivas organizacionais sobre questões de interesse social estão de fato validando e legitimando as organizações na sociedade.

Quando indagados sobre os possíveis conflitos de interesses entre essas duas esferas, os participantes se mostraram inseguros e indecisos sobre essa opinião. Porém, na falta de uma solução melhor, a maioria dos entrevistados manteve o posicionamento, reconhecendo as organizações como "sensatas e moralmente justificáveis" (MUNK NIELSEN, 2001). A visão neoliberal se mantém amplamente circulando em um movimento cíclico por meio de práticas discursivas que colocam as organizações como autoridades e referências de movimentos para o progresso, partindo de um pressuposto de que suas ações são neutras e isentas de interesses. Por isso, interpreta-se esse enaltecimento como resultado de estratégias organizacionais que objetivam gerar uma identificação do público com os valores organizacionais (SÓLIO, 2008; FREITAS, 2002). Ao desempenharem funções originalmente do Estado, as empresas assumem um patamar de significação inédito, fortalecendo sua posição de dominação e possivelmente direcionando debates sociais que estejam alinhados com seus propósitos.

A noção de que muitas leis trabalhistas sempre estão atrasadas em relação ao contexto social, ou de que elas podem prejudicar o trabalhador ao serem muito rígidas, está permeada por este padrão do enaltecimento. Como visto em muitas respostas, os entrevistados delegaram às empresas a responsabilidade em proporcionar benefícios aos funcionários, dando mais credibilidade a uma possível execução empresarial do que legislativa. Isso enfatiza o alerta feito anteriormente sobre o esvaziamento de lutas sociais ao nível individual, no sentido de que trabalhar em uma empresa que proporciona benefício é um benefício obtido pelo o mérito individual de ser contratada por tal empresa, inibindo que essa discussão seja entendida como um problema social coletivo.

Nesse quesito, observa-se traços da lógica da neoliberalização da subjetividade em um cenário onde o discurso intensificado e em circulação (poder) é o da validação da postura social assumida pela organização. De maneira complementar, essas respostas são indícios da constância das corporações na rotina social, de maneira que elas não suprem somente necessidades econômicas e comerciais, mas também culturais, políticas etc. (ANDRELO ET AL., 2017; 2018; 2019).

Isso também evidencia, conforme criticado por Kanai e Gill (2020), a linha tênue entre compreender a associação de empresas a causas sociais e políticas como motivo de celebração, ou como alerta para mais uma estratégia capitalista direcionada ao apelo das subjetividades. Ou, mais ainda, como um esvaziamento de pautas políticas e sociais ao fazerem uso da imagem de grupos minoritários. Por isso, as autoras sugerem que, mesmo representando uma notoriedade para determinadas causas e movimentos sociais, o ativismo corporativo pode se enquadrar em conceitos neoliberais que mercantilizam até mesmo o ‘eu’, direcionando lutas coletivas como um obstáculo individual que pode ser superado com ‘esforço’ e ‘dedicação’.

No entanto, as contradições presentes nos discursos neoliberais podem fomentar descrenças no comportamento empresarial. Primeiramente porque, enquanto há uma valorização na mídia de atitudes positivas e de bem-estar, há também a diminuição de proteções legislativas da população marginalizada e vulnerável (KANAI E GILL, 2020), como visto no debate sobre a desregulamentação dos direitos trabalhistas. Em segundo lugar, porque discursos sem atitudes concretas não se sustentam por muito tempo. P6 reflete sobre isso:

Então, por exemplo, em muitas empresas atualmente têm os comitês: comitê de pessoas negras, comitê de mulheres, comitê de pessoas com deficiência etc. E eu vejo que é muito mais um discurso para eles falarem que tem esses comitês e para ganhar premiações, do que uma discussão pautada em preparar de fato a companhia para lidar com essas pessoas.

A construção dessas narrativas e imaginários sociais sobre as empresas também alcançam o dia a dia do trabalho e a forma de ser do trabalhador. Para Hall et al. (2013), esses discursos que pulverizam conceitos sobre autossuficiência, ou que vangloriam o sucesso material, são formas de manter a hegemonia neoliberal e, conseqüentemente, consistem em uma forma de poder das organizações, porque elas orientam as atitudes sociais. Exemplo disso é o outro padrão identificado, a “*A aceitação de discursos motivacionais para aumentar a produtividade*”. Isto é, mesmo os

participantes admitindo uma certa manipulação e sedução nos discursos organizacionais que enaltecem e valorizam os funcionários, muitos não consideravam essa uma forma tão negativa para motivar e, conseqüentemente, aumentar a produtividade dos empregados.

Essa dinâmica demonstra um ciclo na legitimação das organizações, como nunca visto antes. Quanto mais estratégias comunicacionais atuam na esfera simbólica e cultural, mais as subjetividades dos trabalhadores recebem traços neoliberais, sendo direcionados a priorizarem e se doarem sempre mais ao trabalho, o que, por sua vez, fortalece a dominação das organizações na sociedade. Parte da absorção de práticas e valores culturais defendidos pelas organizações é facilitada pela cultura organizacional, que produz esquematicamente símbolos e significados que podem distorcer o 'eu' real do trabalhador (SÓLIO, 2008). Sobre o assunto, P4 diz que:

Eu acho que a conversa motivacional é algo que deu certo, deu muito certo, eu muitas vezes utilizo para mim, para os outros, tem de fato um apelo motivacional mesmo, mas, no final das contas, é para abordar nossa eterna autossabotagem. A gente sempre está caminhando para o caminho mais fácil né? [...] é um apelo para a pessoa sempre estar produtiva [...] eu acho que é um apelo que funciona, mas deve ser usado com moderação.

Sem entrar no mérito sobre a ética de tais ações comunicacionais, o que chama a atenção é a valorização em torno da concepção da produtividade, como se quanto mais produtivo se é, melhor. Verifica-se nessas falas traços do poder inteligente (HAN, 2018b), uma vez que os discursos organizacionais apresentados representam uma forma de motivar sem que o sujeito esteja consciente da sua submissão e, por isso, se sente livre; a produtividade poderia ser vista como uma maneira de exploração e obrigação, mas ao invés disso, ela é aceita voluntariamente, o que inibe o surgimento de resistências. Essa noção remete a outros dois debates já feitos, sobre a busca infinita do crescimento econômico e sobre a que custo tais aumentos/crescimentos estão acontecendo. Sobre essa cultura da produtividade, P3 expõe sua opinião dizendo que:

Então, diversas vezes as pessoas têm aquele incômodo de não ter sido produtivo. Tanto que eu não sei se você reparou, mas a quantidade de vídeos de 'seja produtivo' aumentou muito; as pessoas estão falando muito sobre produtividade, acho que até posso dizer que virou uma moda ser produtivo né? Você fazer rituais de produtividade, como a hora que vai acordar, o tempo que vai ficar na sala, que vai descansar...eu mesma tenho até horário programado para ficar sem fazer nada [...] o preocupante é que quando uma pessoa não consegue ser produtiva e está numa fase ruim, talvez essa pessoa esteja evoluindo para uma depressão [...] então é muito complicado.

Além disso, associar o bem-estar com a produtividade, ou estimular a produtividade por discursos motivacionais, esconde outros fatores concretos que deveriam ser considerados para um maior empenho dos funcionários, como uma remuneração adequada ao exercício desempenhado, ou uma maior segurança no trabalho. Ao contrário, o sujeito inserido nessa 'cultura da produtividade' se torna limitado em uma encruzilhada onde, mesmo tomando consciência do seu movimento, afastar-se dela (da produtividade) pode significar um retrocesso no *status quo* ou na carreira.

Outro significado negociado identificado nas respostas dos entrevistados é a positividade, em consonância ao que aponta Han (2018b), que afirma que o verbo modal que caracteriza a sociedade neoliberal é o poder ilimitado da perspectiva positiva. Ehrenreich (2010) complementa esse entendimento ao afirmar que o culto à positividade é mais uma estratégia para amenizar os aspectos cruéis do neoliberalismo, porque, assim, mesmo em um cenário de crise e austeridade, o que importa é ser resiliente e superar os desafios. P7 complementa esse pensamento dizendo que:

Então é a lógica do sucesso, o sucesso perfeito que está te esperando no final de 20 horas de trabalho por dia e aí a gente só esquece de falar que tem trabalhadores no campo trabalhando desde 4 horas da manhã e eles não estão alcançando esse sucesso milagroso. Quantas pessoas trabalham em 2, 3 empregos diferentes para receber o mínimo. E não é só se esforçar, ser positivo e produtivo [...] então não tem como dizer para todo mundo que se você for produtivo, você vai alcançar o sucesso [...] esse sucesso de hoje é um sucesso necessariamente excludente.

Esse debate se aproxima ao que Butler (2017) diz ser uma das formas mais insidiosas do poder, que é o apego à sujeição, de modo que a subordinação se torna essencial para a própria constituição do sujeito. A exploração da psique ocorre, portanto, quando o trabalhador interpreta a autocobrança, a autoexploração, como liberdade. É nesse momento onde "coincidem a otimização de si e a submissão, a liberdade e a exploração", que o trabalhador passa a assumir uma identidade neoliberal (HAN, 2018b, p. 44). O valor dado para a produtividade e a atitude positiva expressa esse mesmo mecanismo.

Nesse sentido, concorda-se com as colocações de Britto (2014) de que esses ajustes presentes nos discursos organizacionais são, na verdade, uma forma de gerenciamento de risco diante da desregulamentação e instabilidades presentes no contexto neoliberal, com o intuito de transformar problemas como 'oportunidades'/'desafios'.. A autora reitera que a alteração de certas palavras não é feita de maneira inofensiva, elas buscam uma entrega maior dos funcionários. A

troca, por exemplo, de ‘disciplina’ por ‘responsabilidade’, seria uma maneira de se afastar da ideia de obediência e se aproximar da ideia de metas a serem cumpridas.

Sólio (2008) reforça essa discussão ao afirmar que, mesmo parecendo uma mudança pequena, os significados da linguagem desencadeiam uma cadeia significativa de múltiplos sentidos, de modo que “uma palavra assume sentidos opostos, dependendo do discurso onde esteja inserida” (SÓLIO, 2008, p. 209). Por essa razão, percebe-se que uma nova teia de sentidos vem sendo construída em torno do trabalho, tendo como base para esse movimento a comunicação. Um exemplo disso foi a fala de P3 ao contar que sua mãe não chamava a empregada doméstica que trabalhava em sua casa como empregada, mas sim como secretária:

Aí eu ficava, mas por que isso se no final das contas é uma empregada? Tanto que até hoje, se ela (a mãe) contratar alguém, ela não chama de empregada, mas de secretária, porque na mente dela é pejorativo chamar uma pessoa de empregada, mas não de secretária, mesmo que a função dela seja de empregada doméstica, entendeu? [...], mas ficar chamando de forma errada causa um desconforto, porque se você realmente for pensar, uma secretária ganha mais do que uma empregada doméstica, tecnicamente. Então se você está chamando aquela pessoa de secretária, pague o salário de uma secretária.

Tais colocações remetem a afirmação feita por Safatle et al. (2021, p. 9) de que “mudanças nas operações de linguagem, tais como narrativização, nomeação, metaforização ou alegorização, possuem força de determinação da vida psíquica em sua integralidade. Controlar a gramática do sofrimento é um dos eixos fundamentais do poder”. A exploração não é percebida como um sofrimento pelos trabalhadores, mas como um modo de vida. É nessa perspectiva que os autores reforçam a atuação na esfera psicológica do neoliberalismo, que impacta até mesmo em estratégias organizacionais e de trabalho.

Nesse sentido, em consonância à Rickard Andersson (2020), defende-se que o discurso organizacional é uma forma de se fazer estratégia, de modo a incentivar ou restringir falas e ações nas empresas. Frente a isso, a comunicação organizacional então se estabelece como componente fundamental para disseminar os significados negociados na construção discursiva (GOLSORKHI ET AL., 2010, p. 13). São as atividades comunicacionais que irão justificar, legitimar e/ou naturalizar as práticas organizacionais. Para Scharff (2016), o significado negociado presente nos discursos organizacionais é permeado pelo incentivo ao desenvolvimento da mentalidade

empresarial para o nível subjetivo, sendo uma estratégia institucional a difusão da conduta empreendedora. Da perspectiva da psiquiatria, P11 comenta:

Eu acho que às vezes a gente tende a subestimar o efeito da mudança da nomenclatura, no sentido de que todo mundo sabe ali qual é o significado da palavra trabalhador, e que o termo colaborador seria apenas uma substituição [...] porém, existe um impacto diferente do significado emocional de você ser chamado de um jeito ou de outro; é como se o objetivo da empresa, eu entendo, é economizar esse impacto; então, por exemplo, eu não vou chamar a pessoa de trabalhador o tempo inteiro para ela não se lembrar disso o tempo todo; porque quando a gente pensa estatisticamente, eu fico imaginando, se a pessoa pensou dessa forma sobre o trabalho dela 15 vezes ao longo do dia, no final do dia isso altera o comportamento dela, porque ela teve um impacto diferente diariamente, sabe?

Diante dos posicionamentos dos participantes, admite-se que as corporações exercem uma certa dominação por meio de práticas e valores culturais organizacionais, assumindo um papel de produtora de significados no contexto empresarial, mas também fora dele. O principal comportamento incitado pelo neoliberalismo é a condução da vida como um empreendimento. Frente a essa fala e às colocações anteriores, percebe-se que os discursos organizacionais são mecanismos de poder que viabilizam o regime neoliberal, pois influenciam na visão de mundo dos sujeitos sobre responsabilidades e ambição.

Como resultado disso, outro efeito de poder observado nas entrevistas foi o entendimento de que *“Vida pessoal e vida profissional são inseparáveis”*, de modo que todos os participantes afirmaram que o trabalho que desempenham é elemento fundamental para a constituição das suas identidades. Na mesma linha de discussão dos padrões anteriores, este último efeito delineado sintetiza todos os resultados anteriores, onde se verifica o alcance de sua máxima: o indício de que os discursos organizacionais impactam na construção das identidades dos indivíduos. P5 diz que *“sem dúvida alguma o trabalho me define como pessoa. A pessoa que não tem trabalho, que não tem o que fazer, ela se encolhe, se diminui, o trabalho é essencial para a vida, para o ser humano”*.

Esse resultado evidencia mais uma vez as ramificações da atuação psíquica do neoliberalismo, onde os laços que vinculam empregador e empregados estão cada vez mais estreitos (FREITAS, 2002). Por isso, em concordância com Britto (2014, p. 57), afirma-se que a dominação das organizações também se dá pela construção do imaginário social de que o trabalho é uma das principais formas de autorrealização. Mesmo isso podendo significar uma problemática por si só, essa percepção pode se agravar diante de um cenário altamente competitivo e de crise de

emprego, porque em busca da autorrealização o trabalhador dará seu melhor para se manter e se destacar no mercado de trabalho, o que desencadeia uma "jornada de trabalho emocional".

É uma constatação que ratifica a abrangência de discursos organizacionais para além do ambiente corporativo, uma vez que as relações de trabalho se constroem a partir de uma “dinâmica dos fenômenos coletivos, no interior das organizações e instituições, sendo permeada por experiências afetivas, conscientes e inconscientes, que impactam condutas e representações individuais e grupais, sempre articuladas a determinantes econômico-sociais e políticos” (ARAÚJO, 2020, p. 80).

As abordagens de trabalho e as maneiras que ele é experimentado conferem uma perspectiva diferenciada sobre as identidades, pois sua vivência não se limita ao exercício da atividade em si. Em uma sociedade onde momentos de lazer são muitas vezes associados a formas de buscar crescimento profissional (CALVET, 2005), um olhar aprofundado sobre as negociações em volta da esfera do trabalho se faz necessário. P3 reflete sobre isso:

Eu acho que é correto sim você ter seu horário de trabalho e você se desligar completamente do trabalho após isso. Mas, como eu te disse, nem sempre é fácil você não responder no horário que deveria ser, porque vai depender muito do quanto você está precisando daquilo (no caso de autônomos/*freelancers*). Quanto ao funcionário público, normalmente ele não precisa estar a todo o momento respondendo [...] eu venho de uma casa que tem 3 servidores públicos, e eu vejo como as coisas são diferentes [...] eles chegam em casa e se desligam do trabalho. Já uma pessoa com carteira assinada começa a ficar difícil, porque se o chefe pede algo, fica difícil negar. Tem muita gente que leva trabalho para casa, tem pessoas que saem do trabalho, mas o trabalho não sai delas.

Diante desse trecho, percebe-se o quanto as noções sobre trabalho definem as identidades e o *status* do sujeito (FIGARO, 2008), que por vezes está condicionado à própria natureza da atividade exercida. Essa fala evidencia o quanto a garantia dos direitos trabalhistas inerentes aos funcionários públicos possibilitam o 'desligamento' após o trabalho, diferentemente das novas modalidades de emprego neoliberais, como os *freelancers*, que precisam estar o tempo todo atentos para se manter no mercado de trabalho altamente competitivo. Outra observação que pode ser retirada dessa resposta é uma possível interferência de práticas discursivas neoliberais sobre o significado atribuído aos funcionários públicos, muitas vezes pejorativos. Ou seja, no senso comum, aqueles profissionais que não se enquadram essencialmente nas políticas neoliberais, são

de certo modo rebaixados; enquanto aqueles, sem proteção legislativa e que vivem intensamente a insegurança no trabalho, são enaltecidos como esforçados e guerreiros.

Partindo das colocações de Butler (2017) sobre efeito, defende-se que a identidade dos sujeitos, a maneira que ele experiencia e negocia sua vida pessoal e profissional, se alterou frente ao discurso organizacional, o que o constitui como uma forma de poder no contexto neoliberal. Porém, considerando que essa análise se concentra na vida psíquica, recorre-se mais uma vez a Butler (2017) e Foucault (1980) para enfatizar que não se trata de um poder que determina integralmente o sujeito, uma vez que a dimensão da psíquica aqui estudada considera que a formação do sujeito circunscreve ao campo social.

Algumas dessas influências vindas diretamente das transformações causadas pelo avanço das tecnologias foi a discussão sobre o "direito a se desconectar", direito garantido em alguns países europeus e que foi apresentado como uma oposição à falta de seguridade social dos motoristas e entregadores de aplicativos. O fato é que a tecnologia é um fenômeno social que circunscreve ao sujeito, como pôde ser observado nos entrevistados, de modo a impactar na forma de ser e agir dos trabalhadores. P2 e P11 comentam sobre o assunto respectivamente:

Sobre o direito de se desconectar, eu vi muitos professores tendo dificuldade com isso, porque, por exemplo, nas férias alguns optarem por sair dos grupos de whatsapp que tinham a ver com o trabalho. Mas daí, quando voltaram a dar aulas, eles se sentiram excluídos, porque nesse tempo em que ficaram fora do grupo, teve uma intensa troca de informações sobre o trabalho. Então, ainda que a gente possa sair dos grupos, existe uma coerção por trás que dificulta nossa desconexão.

Se desconectar é uma grande questão no meu trabalho, porque desde que eu trabalho como médica em clínica, eu gostaria muito de ter a oportunidade de descansar e me desconectar, mas quando eu vou fazer o recesso, eu fico preocupada quando eu voltar a atender, porque eu sei que vão ter acumulado 1 milhão de mensagens de coisas que eu deixei de fazer.

O poder neste caso não é exercido pela obrigação, ou proibição (poder disciplinar). Sua manifestação invisível naturaliza certos comportamentos como autocobrança, de modo que, mesmo conscientes desse movimento, os sujeitos não conseguem 'lutar' contra o sistema. Um sistema que é pautado pela lógica neoliberal, onde se espera a entrega máxima ao trabalho. No entanto, é curioso observar que, apesar de ser uma lógica articulada pelas práticas discursivas das organizações, seus efeitos não se limitam aos ambientes corporativos, mas atuam também no ser

e fazer de trabalhadores autônomos e concursados, ou seja, na sociedade como um todo. Por isso, acredita-se que investigar como as organizações se comunicam é entender como seu poder se manifesta.

No mais, é importante destacar que a condicionante tempo-espaço, delimitado no recorte desta pesquisa pelo neoliberalismo, é um fator essencial para a interpretação dos efeitos de poder aqui apresentados. Com isso, o discurso organizacional tem reflexos na identidade dos sujeitos que estão inseridos em um cenário neoliberal. No entanto, o que é notável nesta afirmação é que (a) as identidades se modificam de acordo com as relações trabalhistas estabelecidas em um determinado sistema; e que (b) foram e são intensamente articuladas no projeto neoliberal de modo a fomentar, em conjunto de outros fatores, a construção de novas identidades. Por isso, discutir sobre identidades sem levar em consideração a esfera do trabalho e os discursos promovidos pelas organizações, especialmente na sociedade contemporânea, pode limitar as reflexões sobre tal temática.

Portanto, tendo como base a análise das respostas dos participantes da pesquisa e a fundamentação teórica aqui apresentada, defende-se que (a) as atividades comunicacionais pertencem ao processo de instauração e manutenção do neoliberalismo; (b) tais atividades em conjunto da agenda neoliberal atuam na vida psíquica dos trabalhadores e suas relações; e (c) os pressupostos e valores neoliberais, junto de outros fatores, se mantêm em circulação por causa dos efeitos de poder dos discursos organizacionais. Tendo em vista as considerações apresentadas no próximo capítulo, os Quadros 5 e 6 resumem os resultados aqui apresentados.

Quadro 5 - Os 10 efeitos de poder identificados

	Efeitos de Poder	Breve explicação
BLOCO 1 direitos trabalhistas e sociais, precarização, articulação da classe trabalhadora, e desigualdades.	1. Conformismo e isenção de críticas sociais sobre a realidade do trabalho	Ausência da concepção de que certas atividades profissionais desempenhadas se enquadram em um prisma precário; e aceitação do trabalho precário como uma realidade adquirida.
	2. Inconsistências e relativização dos direitos	Direitos sociais e trabalhistas facilmente negociados com a ideia de que o mercado precisa ser livre para prosperar e que muitas leis poderiam prejudicá-lo; resignação ao fato de que a legislação trabalhista tinha deficiências, de modo a relativizar tais deficiências frente à dificuldade de se acompanhar as demandas sociais, ou da possibilidade de enrijecer o mercado de trabalho com leis protetivas.
	3. Apoio às resistências, mas sem ação concreta	Demonstração de suporte e empatia a ações que poderiam significar resistências ao sistema vigente, mas que se limitava ao discurso; percepção de que situações complexas estão distantes de suas realidades locais, ou então de que são barreiras que podem ser facilmente resolvidas/ gerenciadas.
	4. Ausência da articulação entre temáticas sociais	Desarticulação e ausência de indagações sobre os efeitos de temáticas sociais (desigualdade de gênero, classe social e cor) na educação e na trajetória profissional.
	5. Alienação sobre a posição que ocupa na sociedade	Resposta do efeito anterior, identificando-se que a desarticulação aliena os privilégios recebidos, ou retirados, de acordo com condicionantes sociais, como gênero, classe social e cor.
BLOCO 2 subjetividade empreendedora e poder inteligente	6. Trabalho mais associado ao propósito, do que ao dinheiro	O trabalho é percebido como um fim, não como um meio (um meio que poderia viabilizar qualidade de vida, viagens, momentos de lazer etc.); trabalho como forma de autorrealização; salário/ remuneração/ dinheiro entendido como

		consequência de um bom trabalho, ou do trabalho que se ama exercer.
	7. Situações psicologicamente estressantes, como insegurança, autocobrança e ansiedade	Determinados sentimentos/experiências são admitidos como inerentes ao exercício laboral, reforçando a compreensão de que linguagem e discursos são ressignificados, em certa medida, pelos preceitos neoliberais.
BLOCO 3 comunicação organizacional, circulação de poder e identidade	8. Enaltecimento da atuação do setor privado junto do Estado	Forte confiança depositada nas empresas para resolver problemas sociais, uma confiança adquirida sem muitos questionamentos; entendimento de que o setor privado é significado como eficiente, e o setor público como ineficiente.
	9. Aceitação de discursos organizacionais motivacionais para estimular a produtividade	Valorização em torno da concepção da produtividade - quanto mais produtivo se é, melhor; manipulação e sedução nos discursos organizacionais que enaltecem e valorizam os funcionários, não é percebido como uma formação negativa desde que sejam para motivar e aumentar a produtividade dos empregados.
	10. Entendimento de que vida pessoal e vida profissional são inseparáveis	Sintetização de todos os resultados anteriores, onde se verifica o alcance máximo de efeito de poder: o indício de que os discursos organizacionais impactam na construção das identidades dos indivíduos.

Fonte: elaborado pela autora.

Quadro 6 - Possíveis inibidores de resistência

Inibidores	Breve explicação
Silenciamento	Direcionamento de problemas coletivos para o nível pessoal; distanciamento dos participantes sobre situações precárias, mesmo reconhecendo que elas existam na sociedade; e/ou o não reconhecimento espontâneo dos impactos da classe social, gênero e cor no trabalho.
Positividade em excesso	Noções de que: economia sempre deve se desenvolver, sem que haja questionamentos do real significado disso; quanto mais produtivo se é, melhor; e situações complexas são ‘só mais um desafio a ser superado’; em contrapartida da minimização de outros fatores, como qualidade de vida, lazer, saúde.
Descrença no Estado	A falta de credibilidade do Estado aumenta a confiança no setor privado como a maneira mais eficiente para se solucionar problemas sociais; reforço da dominação das empresas na sociedade.
Necessidade de se sobressair e se destacar no mercado de trabalho	Mesmo conscientes de possíveis discursos organizacionais que seduzem ou manipulam, os sujeitos se veem atados a um cenário em que é necessário se dedicar e se entregar o máximo possível no trabalho para se manter competitivo no mercado.

Fonte: elaborado pela autora.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As investigações realizadas nesta pesquisa tiveram como objetivo refletir sobre os efeitos de poder do discurso organizacional no contexto neoliberal a partir do levantamento bibliográfico e da percepção de trabalhadores de diferentes categorias. Ao longo deste estudo, diversas evidências teóricas e empíricas corroboraram para essa reflexão ao permitir identificar, por meio das análises sobre as práticas sociais em circulação, mudanças significativas no trabalho, no trabalhador e nas relações estabelecidas em torno dele, especialmente após a pandemia do Covid-19. Reconhecendo que essas modificações são permeadas pelos discursos disseminados na sociedade, considerou-se que os discursos organizacionais tivessem uma atuação específica e significativa neste cenário.

Com esse ponto de partida, definiu-se como recorte contextual o modelo econômico neoliberal, que é vivenciado atualmente por uma parcela significativa da população mundial e que apresenta pressupostos norteadores para inúmeras relações sociais estabelecidas, principalmente as da esfera do trabalho. Ao se aprofundar sobre o neoliberalismo, adotou-se uma linha de estudos que o entende para além da sua aplicação no nível econômico, mas também nos níveis psicológicos e psíquicos dos sujeitos (FOUCAULT, 1979, 1980; CAMPANA, 2002; BRITTO, 2014; ARAÚJO, 2020; KANAI E GILL, 2021; SAFATLE ET AL., 2021), levando em consideração as investigações de Scharff (2011; 2016) sobre os contornos da subjetividade empreendedora.

Para a constituição do problema de pesquisa, partiu-se do viés foucaultiano de que o discurso pode ser tanto um instrumento, quanto um efeito de poder por si só, o que possibilitou analisar as formas de pensar, falar e agir que estão em circulação através de práticas sociais. Quanto mais intensa for a circulação dos discursos, maior seu poder de produzir identidades, tendo consequências performativas sobre os sujeitos de modo a impactar a construção de suas identidades (FOUCAULT, 1979; HALL, 2001; KORNBERGER E CLEGG, 2011; THOMAS ET AL., 2011; BUTLER, 2017). Adotando esse prisma, as resistências também puderam ser estudadas como uma resposta transversal aos discursos organizacionais em circulação, tendo em vista que poder e resistência são processos mutuamente implicados.

Nesse sentido, os estudos de Judith Butler (2017) sobre a ‘vida psíquica do poder’ e as ‘teorias da sujeição’ foram fundamentais para aprofundar essa discussão e balizar as posteriores escolhas metodológicas. Suas pesquisas permitiram uma ampliação sobre a discussão da dimensão

psíquica da governamentalidade neoliberal nas relações de trabalho e no trabalhador. Ou seja, o conceito de vida psíquica respaldou toda investigação realizada, que se pauta na constituição das identidades no e através do discurso. De modo complementar, utilizou-se a abordagem de ‘poder inteligente’ proposto por Byung-Chul Han (2018b), que o conceitua como um poder sedutor, que explora a liberdade do trabalhador e o torna dependente do sistema.

A investigação das relações de trabalho e do poder pela óptica da comunicação permitiu traçar análises significativas para o debate, visto que, conforme indicado por Figaro (2008), o processo comunicacional é anterior à própria constituição do trabalho. Isto é, o entendimento que se tem sobre trabalho é atrelado às práticas discursivas em circulação em determinado tempo e espaço. No cenário neoliberal, percebe-se que as identidades e o *status* dos sujeitos estão diretamente vinculados à ideia do que ‘se faz’, ideia essa intensamente permeada pela mídia e produzida a partir de percepções simbólicas sobre trabalho e organizações (FIGARO, 2008).

Do ponto de vista organizacional, verificou-se que seus discursos se tornam estratégicos quando direcionam as construções de significados locais, de maneira a gerar práticas dominantes e entendimentos favoráveis a si próprias (HARDY E THOMAS, 2014; ANDERSSON, 2020). É nesse sentido que se argumenta que o ser e o fazer das organizações são manifestações comunicacionais, de forma a posicioná-las estrategicamente diante de contextos políticos, sociais e econômicos (COOREN ET AL., 2011; PUTNAM E MUMBY, 2014).

Assim, admite-se que discursos organizacionais e sociedade se constroem em conjunto em um mecanismo de causa e efeito, onde práticas comunicacionais corporativas espelham as práticas sociais e vice-versa (SÓLIO, 2008; LIMA E OLIVEIRA, 2014). Por isso, esta pesquisa não se pautou na análise do poder enquanto uma mercadoria exercida pelo alto escalão de uma empresa, mas sim em como as significações negociadas localmente por meio das organizações geram efeitos sobre elas mesmas e na sociedade como um todo (JARZABKOWSKI E SPEE, 2009; VAARA, 2010; HARDY E THOMAS, 2014). Essa também é a razão da escolha do corpus de análise definido na metodologia, onde se optou investigar o olhar dos trabalhadores inseridos no contexto neoliberal, ao invés de se pautar sob a óptica das organizações.

Portanto, juntamente às perspectivas teóricas, compreende-se que a comunicação das organizações, através dos seus discursos, pertence ao processo de instauração e manutenção do neoliberalismo, podendo atuar expressivamente na vida psíquica dos trabalhadores e em suas relações. Em busca de reflexões empíricas, procurou-se por evidências sobre as maneiras que

trabalhadores em diferentes tipos de emprego se relacionam com os discursos organizacionais em meio ao neoliberalismo, identificando que, além de mudanças na linguagem, as práticas discursivas das organizações norteiam comportamentos que induzem a um determinado estilo de vida.

A noção de ser empresário de si mesmo é refletida em diversas culturas organizacionais. A Ambev e o Grupo Pão de Açúcar, por exemplo, expressam em seus valores o incentivo à 'atitude de dono' de seus funcionários; do mesmo modo, a Natura, em uma campanha para recrutamento de *trainees*, utilizava o termo 'intraempreendedorismo' como uma forma de liderança desejável pela empresa. Acredita-se que esses discursos reverberam na maneira que o trabalhador vê a si mesmo, podendo alterar as percepções dos empregados sobre suas responsabilidades e o seu real papel dentro da empresa. O trabalhador continua recebendo o mesmo salário, mas se exige dele, por intermédio de um discurso sedutor, que ele se entregue ao negócio como um dono ou como um empreendedor fariam.

Outro indicativo da presença de pressupostos neoliberais nas práticas discursivas organizacionais está relacionado a ideias sobre flexibilidade no trabalho, que são valorizadas em campanhas institucionais, apresentando apenas uma faceta dessa 'nova' possibilidade de se trabalhar. Da mesma forma que o discurso neoliberal apresenta a flexibilização dos direitos como uma modernização do sistema que viabiliza o surgimento de modalidades de empregos, discursos organizacionais também se apropriam dessa ideia como um benefício ao trabalhador, exemplos disso podem ser vistos em diversas publicidades da Uber para atrair motoristas. O que se esconde nesses discursos, no entanto, é como essa flexibilidade pode se reverter em trabalhos precários, eliminando qualquer responsabilidade da empresa para com o funcionário e fazendo-o se entregar cada vez mais com o pressuposto de que não há limite para lucrar, basta se dedicar mais. É uma flexibilização que ignora todo o contexto de insegurança e autocobrança do trabalhador, que acaba por naturalizar essas situações psicologicamente estressantes. Cabe destacar que, entende-se os benefícios que um trabalho flexível pode ter na vida do trabalhador, no entanto, ele não pode vir desacompanhado de seus direitos, de um salário justo, de uma entrega equilibrada.

Ainda que não se possa generalizar, a mídia é mais um meio significativo que reforça o estilo de vida neoliberal através de inúmeros produtos, e conduz o imaginário social na construção de percepções sobre a relevância das organizações na sociedade. Pode-se notar isso com a imprensa, que tem uma tendência em enaltecer comportamentos empresariais em problemáticas

de âmbito público, como pôde ser discutido na pesquisa feita por Andrelo et al. (2022) sobre a cobertura jornalística acerca das atitudes empresariais frente à guerra na Ucrânia.

A mídia também traz narrativas neoliberais ao engrandecer a superação dos sujeitos desempregados que conseguiram se 'reinventar', sem colocar luz sobre os motivos que levaram aquela pessoa a precisar se reinventar e os fatores que permitiram ela fazer isso (as reportagens da pergunta 4 do roteiro de entrevista ilustram isso). É como se a problemática do desemprego (uma pauta coletiva) fosse uma questão de nível individual, que requer apenas determinação e autoconfiança para vencer. Isto é, ao adotarem a narrativa da superação como algo glorioso, os produtos midiáticos, desde séries, filmes a reportagens, acabam escondendo os verdadeiros problemas sociais por trás disso. Soma-se a isso as consequências psicológicas nos indivíduos que não conseguiram 'superar', recaindo sobre eles a culpa, a frustração.

Nesse sentido, empresas também se apropriam desse discurso em suas campanhas e publicidades. Durante o auge da pandemia do Covid-19, o banco Santander, por exemplo, lançou uma propaganda onde mostrava uma senhora que havia perdido o emprego e que tinha se reinventado costurando máscaras de proteção. Se em uma perspectiva isso é vangloriado, na outra pode significar a realidade de um mercado de trabalho com condições precárias. Além disso, não faltam casos de lemas de campanhas embasados no empoderamento e amor próprio, como "Minha Beleza, Minha Escolha", da marca Dove; ou o posicionamento do Grupo L'Oréal sobre "Criar a beleza que move o mundo".

Não se trata de se opor às conquistas individuais, ou à visibilidade dada para discursos de afirmações pessoais, muito pelo contrário, esses são processos importantes. No entanto, o que precisa ser examinado nesse cenário é sobre quais condições e de que forma determinadas pautas são abordadas. Porque sem esse averiguação, o que pode ocorrer é o fortalecimento de marcas e empresas como autoridades em movimentos para o progresso, como se o neoliberalismo fosse essencialmente neutro, o que já é amplamente considerado pelo senso comum.

Tendo em vista essas evidências, dentre as possibilidades metodológicas, escolheu-se observar a hipótese levantada pelo prisma teórico-empírico com uma abordagem qualitativa, com o intuito de obter dados sobre as relações de trabalho no contexto neoliberal para discutir os efeitos de poder do discurso organizacional. Diante do material coletado do corpus selecionado, via realização de entrevistas em profundidade com roteiro semiestruturado, respondeu-se às questões norteadoras desta pesquisa sob um viés metodológico pluralista apresentado por Scharff (2011),

que tem como componente central a psicologia discursiva (PD). Essa abordagem foi essencial para investigar ações sociais e o domínio do psíquico através de práticas discursivas, as quais produzem a realidade local.

A partir da PD foi possível identificar padrões nas falas dos participantes sobre as maneiras pelas quais eles negociam e vivenciam o discurso organizacional e as relações de trabalho que estabelecem, de modo a responder à principal pergunta desta pesquisa: ‘Quais os efeitos de poder que o discurso organizacional assume nas relações de trabalho e na identidade do trabalhador no contexto neoliberal? Ou seja, tendo como base o neoliberalismo, quais os possíveis impactos nos sujeitos do ponto de vista do discurso organizacional?’. Pergunta que se desdobra em outras duas, que são: ‘Quais são as possíveis resistências ao discurso organizacional frente ao neoliberalismo?’, e ‘Quais são os possíveis novos olhares para as interfaces entre neoliberalismo, relações de trabalho e discurso organizacional, considerando os efeitos de poder?’.

As contribuições da pesquisa nessa trajetória investigativa iniciam-se pelo estudo de práticas locais (trabalho e relações de trabalho) que foram normalizadas e difundidas ao longo do tempo de modo a estabelecer seu efeito de poder na identidade do trabalhador. Assim, a partir da interpretação das falas dos participantes, que contou com o embasamento de conceitos-chave que estruturam a fundamentação teórica e o roteiro da entrevista, responde-se à pergunta geral desta tese ao identificar 10 efeitos de poder do discurso organizacional. São eles: (1) Conformismo e isenção de críticas sociais sobre a realidade do trabalho; (2) Inconsistências e relativização dos direitos; (3) Apoio às resistências, mas sem ação concreta; (4) Ausência de articulação entre temáticas sociais; (5) Alienação sobre a posição que ocupa na sociedade; (6) Trabalho mais associado ao propósito, do que ao dinheiro; (7) Situações psicologicamente estressantes, como insegurança, autocobrança e ansiedade são naturalizados no trabalho; (8) Aceitação de discursos organizacionais motivacionais para estimular a produtividade; (9) Enaltecimento da atuação do setor privado junto do Estado; e o entendimento de que (10) Vida pessoal e vida profissional são inseparáveis.

Ainda que divididos por blocos para criar uma estruturação lógica de discussão, os efeitos de poder mencionados acima são intrínsecos uns aos outros e podem até ser interpretados em uma sequência, onde um vai desencadeando o próximo até culminar no último, que conforma a expressão máxima do poder ao construir identidades. Além disso, salienta-se que a análise dos

dados coletados também viabilizou responder os objetivos específicos desta tese, de modo a discutir sobre as resistências e indicar novos olhares aos conceitos debatidos.

O primeiro padrão encontrado se baseou na observação de que os participantes assumiam em suas falas posturas despreocupadas sobre a precariedade do trabalho, aceitando-a como uma realidade adquirida e imposta, sem uma aparente resistência. O silenciamento perante a precarização do trabalho, o qual era a realidade de muitos dos entrevistados, evidenciou a despolitização e desmobilização do coletivo, de modo que problemáticas sociais eram enquadradas em um nível individual, tal como fomentado pela agenda neoliberal. O principal exemplo disso foram as críticas feitas pelos participantes sobre sindicatos, que eram vistos de forma duvidosa e com baixa credibilidade.

Definiu-se a relativização dos direitos sociais e trabalhistas como um padrão, uma vez que muitas falas expressavam uma certa resignação às deficiências de uma legislação mais protetiva. Essa proteção era facilmente negociada pelo ‘bem maior’ da economia, de modo que as leis poderiam enrijecer o mercado. A ideia de que a economia precisa sempre prosperar prevaleceu frente a outros fatores, como o direito a férias e uma maior seguridade social. No entanto, quando questionados mais a fundo sobre o tema, os participantes pareceram contrários a essa exacerbação do lucro. Isso foi interpretado como uma sedimentação do discurso neoliberal, de forma que as respostas compatíveis aos preceitos neoliberais pareciam reações automáticas à indagação. Porém, conforme a conversa seguia, as respostas iam se tornando inconsistentes e mais críticas em relação ao primeiro posicionamento.

A negociação positiva mesmo diante de situações desfavoráveis ou precárias levou à definição do terceiro padrão, o apoio às resistências sem uma ação concreta. Isso porque as problemáticas apresentadas aos entrevistados eram consideradas como algo longe de suas realidades, ou então que poderiam ser facilmente resolvidas. Havia um reconhecimento de certas situações precárias e até mesmo empatia com determinadas ações de resistência, mas, por serem enxergadas como distante da sua vivência, o apoio concreto, ou uma possível forma de resistir, pareceram se manter apenas no discurso.

Uma possibilidade de resistência presente em muitas falas foi a aparente confiança depositada no Poder Judiciário para proteger o trabalhador e corrigir injustiças. No entanto, ao final, não se considerou essa uma forma de resistência, pois os participantes indicavam o judiciário por parecer a única opção viável e existente; e porque a confiança no Estado para resolver

problemáticas sociais foi muito contestada, de modo que o setor público era associado a uma ineficiência, enquanto o setor privado a uma eficiência. Por isso, nesse quesito, observou-se que possíveis discursos de resistências perdiam intensidade na circulação por causa de um processo de negação, ou até mesmo de alienação dos trabalhadores sobre as condições das atividades laborais na sociedade. Paralelamente, indica-se que o discurso circulado de maior intensidade é o de sentir-se livre, do sujeito empreendedor que supera adversidades e aceita riscos.

Como já apontado nos padrões anteriores, considerou-se a alienação sobre a posição que ocupa na sociedade um efeito de poder, porque a postura de distanciamento dos problemas existentes, ou a atitude positiva frente a eles, tornavam as falas dos participantes vazias de lutas sociais. Por isso, o padrão de desarticulação entre as temáticas foi visto como diretamente vinculado ao efeito da alienação. Essa argumentação ganhou ênfase frente ao baixo engajamento de debates sobre as possíveis condicionantes, como origem, classe social ou gênero, interferirem nas trajetórias profissionais. Logo, refletir sobre esses padrões possibilitou entender como os participantes negociam as exclusões no mercado de trabalho.

Seguindo para o bloco 2, que se baseia mais na discussão sobre subjetividade empreendedora e poder inteligente, o primeiro padrão encontrado foi que o trabalho está mais associado ao propósito, do que ao dinheiro, colocando luz sobre uma questão central para o funcionamento do neoliberalismo. Aqui, observou-se que o trabalho era percebido pelos participantes como um fim, uma forma de autorrealização, ao invés de um meio para usufruir de outros componentes da vida.

As principais problemáticas que envolvem esse efeito são que: (a) o sujeito neoliberal não entenderá a dedicação ao trabalho como uma exploração, ou algo ruim, mas sim uma forma de se sentir realizado; (b) se entregar ao máximo ao trabalho pode ser algo tão naturalizado que mascara sua verdadeira necessidade: manter-se competitivo em um cenário precarizado. O sujeito se torna dependente do trabalho para se sentir pleno, o que o faz se entregar e se dedicar ainda mais, mesmo que isso signifique colocar em segundo plano sua saúde ou seus momentos de lazer; e pode ser que ele faça isso sem se sentir explorado. Portanto, interpreta-se esse efeito como a concretização da ideologia neoliberal em nível pessoal, que, além de tudo, escancara as desigualdades sociais por limitar um trabalho com propósito apenas para uma parcela da população, geralmente pertencente a classes sociais mais favorecidas.

Usufruir determinados 'benefícios' apresentados pelo neoliberalismo se mostrou diretamente condicionado à classe social, ao gênero e à cor. A autorrealização, como visto agora, é somente um deles. O 'direito' a se desconectar também se enquadra aqui, visto que mesmo sem uma obrigação, ou proibição formal sobre usar, ou não, a internet fora do horário de trabalho, há uma coerção velada. A desconexão só é 'permitida' dependendo do cargo que se ocupa, da segurança no emprego, e o quanto se depende do salário para sobreviver. Mulheres e negros, por exemplo, podem ter mais dificuldades em colocar certos limites em um mercado de trabalho onde precisam provar seus valores. E são em situações como essas que a flexibilização da CLT pela reforma trabalhista de 2017 se mostra classista ao ignorar as relações de poder entre empregado e empregador e legalizar, por exemplo, a noção de que acordos podem surgir por iniciativa do funcionário. Ou seja, quais empregados se encontram em condições de propor um acordo? Quais empregados realmente estão em condições de usufruir o direito ao descanso e/ou à se desconectar?

O próximo padrão sobre a naturalização de sentimentos como insegurança, autocobrança e ansiedade no trabalho permeia o entendimento de que o sofrimento é resultado de uma construção cultural. Em algumas falas, os participantes pareceram resignados à percepção de que em algum momento da sua trajetória profissional haverá consequências psicológicas. No entanto, isso não era percebido necessariamente como algo ruim, mas sim uma resposta esperada por causa do esforço e dedicação, como se fosse a aprovação de um teste por aqueles que passaram e superaram situações de insegurança, autocobrança e ansiedade. No entanto, sobre esse tema, foi observado também o início de uma possível resistência ao discurso vigente ao se perceber uma priorização da saúde mental por parte de alguns dos entrevistados que, após se depararem com implicações psicológicas, buscaram mudar de atitudes.

Outro debate feito a partir desse padrão é a linha tênue que diferencia um trabalho valorizado daquele que leva o sujeito a se autoexplorar intensamente. Essa divisão foi percebida nas respostas obtidas na pergunta feita sobre o que os entrevistados achavam da representação midiática do trabalho, com alguns acreditando existir uma romantização e com outros dizendo faltar conteúdos positivos sobre o tema. Uma explicação proposta para as distinções nas opiniões é a de que crenças e percepções sobre sucesso, autoajuda, autoconfiança e autossuficiência podem ser interpretadas diferentemente com base nos fatores condicionantes de classe, gênero e cor. Enquanto alguns podem considerar utópicos discursos sobre autoconfiança no trabalho, outros podem considerar inspirador.

Dando continuidade para o bloco 3, onde o foco foi refletir sobre discursos organizacionais e identidade, três efeitos de poder foram delimitados. O padrão que reconheceu o enaltecimento da atuação do setor privado junto do Estado como uma terceira e melhor via para solucionar problemas sociais, é permeado pela noção neoliberal de diminuir a atuação estatal para viabilizar o livre mercado. Sem entrar no mérito sobre ser ou não uma alternativa viável, o enfoque dado nesta discussão é sobre a confiança depositada nas empresas para resolver questões sociais. Ainda que aparentemente isso se mostre algo positivo, algumas problemáticas foram destacadas. Primeiramente, parece preocupante perceber o espaço ocupado no imaginário social sobre as corporações, as quais cada vez mais se legitimam e fortalecem sua posição de dominação ao exercerem atividades originalmente inerentes à responsabilidade do Estado. Em segundo lugar, a descrença dos participantes com o setor público, que já havia sido manifestada anteriormente na discussão sobre as leis. E, por último, a utilização do apelo subjetivo como estratégia capitalista, correndo-se o risco de esvaziar lutas coletivas ao nível empresarial.

Esse movimento pode ser extremamente complicado, porque permeia uma visão liberal amplamente considerada pelo senso comum, que pressupõe a neutralidade do capitalismo. Sustenta-se esse raciocínio pela falta de questionamentos sobre as atitudes das empresas em favorecer seus funcionários, como se elas fossem isentas de interesses capitalistas, e porque elas são consideradas mais confiáveis do que o setor público para garantir certos benefícios ao trabalhador; benefícios esses que poderiam ser vistos como uma pauta pública de garantias básicas, mas que, ao contrário, são entendidos como uma postura admirável da empresa.

O efeito de poder que evidencia a aceitação de discursos organizacionais motivacionais para aumentar a produtividade discute, principalmente, sobre a valorização exacerbada da produtividade. Isso porque se observou nas falas dos participantes que mesmo reconhecendo certos discursos como formas de manipulação e sedução, o seu fim (aumentar a produtividade) justificava os meios. Esse é um debate que recai sobre a discussão de qual é o limite em prol do rendimento. Alguns entrevistados, no entanto, expressaram insatisfação com essa ‘cultura da produtividade’, mas ao mesmo tempo se sentiam presos a essa dinâmica com receio de ‘ficarem para trás’ no mercado de trabalho, o que pode ser uma fonte de estresse e ansiedade.

Adiciona-se a isso, a positividade em excesso foi trazida como uma reclamação pelos entrevistados, o que também pode ser interpretado como um indício de resistência já que a positividade sem limite pode tornar os sujeitos mais conformados e menos críticos. Isso porque,

ao questionar essa positividade, possivelmente percepções mais concisas serão construídas. Ademais, cabe apontar que o debate sobre a aceitação dos discursos organizacionais para fins motivacionais reforça o discurso como uma forma de fazer estratégia, assim como a dominação exercida pelas organizações por intermédio das práticas e valores disseminados por elas.

A reverberação dessas ideias também podem ser observadas em outros discursos que aparentam favorecer o trabalhador, mas no fim, podem ser armadilhas. A discussão sobre diminuir a semana de trabalho para 4x, por exemplo, vem atrelada ao discursos de que os funcionários possam ser produtivos com essa dinâmica, e não como uma maneira de proporcionar a eles mais qualidade de vida. Ainda nesse caso, trabalhar oficialmente menos dias pode levar o empregado a utilizar o seu dia de 'folga' para adiantar suas tarefas, ou então fazer algum curso para subir na carreira. Isso porque, a noção de que fazer algo além daquilo que se foi contrato pra exercer, é uma realidade adquirida para muitas pessoas, principalmente em um mercado de trabalho altamente competitivo e inseguro. Soma-se a isso a discussão sobre os direitos do trabalhador. Isto é, ao diminuir a jornada, seu salário e benefícios se mantêm os mesmos? Ou seja, o que significa exatamente esse tempo livre aparentemente conquistado? Como ele será utilizado? Esses são questionamentos que precisam acompanhar essas pautas, porque caso contrário elas podem representar mais armadilhas, especialmente em uma sociedade onde a produtividade e a positividade são extremamente valorizadas.

Por fim, o último efeito de poder verificado foi o entendimento de que vida pessoal e vida profissional são inseparáveis de forma a possivelmente moldar suas identidades. É um padrão que evidencia as ramificações psicológicas do neoliberalismo e o alcance máximo do efeito aqui debatido: a influência na construção das identidades através de discursos organizacionais. Uma identidade centrada no trabalho, intensamente individualizada e distante do coletivo, que naturaliza situações psicologicamente estressantes, que busca por produtividade a qualquer custo, que confia mais no setor privado do que no público, e delimita seu *status* e possibilidades por aquilo que 'faz para viver'.

Além disso, tendo em vista responder o objetivo específico sobre verificar resistências ao discurso organizacional, destacou-se a seguir algumas possíveis falas e negociações que podem ser compreendidas, ou que podem vir a ser, efeitos diferentes daqueles em circulação. De maneira semelhante, buscou-se também enfatizar algumas características do discurso em circulação que podem inibir o desenvolvimento de resistências, uma vez que a cristalização da ideologia

neoliberal dissemina, por si só, diversos valores que inviabilizam o surgimento de falas e práticas fora do fluxo de circulação.

O primeiro impeditivo observado é o silenciamento, que direciona problemas coletivos para o nível pessoal, que pode ser entendido como uma forma de despolitização e desmobilização causada pelos pressupostos neoliberais ao alterarem profundamente a forma de ser dos trabalhadores. Sem dúvida, o reforço à individualização e o enfraquecimento de atividades associativas são maneiras de bloquear o desenvolvimento de resistências. De forma parecida, impeditivos adicionais identificados similares ao efeito do silenciamento foram (a) o distanciamento dos participantes sobre situações precárias, mesmo reconhecendo que elas existam na sociedade; e/ou (b) o não reconhecimento espontâneo dos impactos da classe social, gênero e cor no trabalho.

Outros valores adquiridos como realidade que pertencem a esse bloqueio são as noções de que (a) a economia sempre deve se desenvolver, sem que haja questionamentos do real significado disso; (b) que quanto mais produtivo se é, melhor; e (c) que situações complexas são ‘só mais um desafio a ser superado’, ideia permeada pela positividade em excesso. Essas percepções foram entendidas como arraigadas no inconsciente coletivo, uma vez que reflexões sobre o limite para tais posturas não foram consideradas inicialmente nas respostas dos participantes. Qualidade de vida, lazer, saúde (física e mental) eram fatores minimizados frente a tais valores neoliberais.

O próximo fato destacado que desestimula a ocorrência de resistências é a descrença no Estado. Sem acreditar em medidas efetivas e justas pelo setor público, muitos entrevistados acabaram depositando mais confiança no setor privado, não porque gostariam, mas porque parecia ser a solução mais viável. Esse deslocamento da noção de responsabilidades entre setores, se adotado sem criticidade, pode fazer parte da ideologia neoliberal que reforça a dominação das empresas na sociedade.

Também foi considerada uma condicionante para a ocorrência de resistências a necessidade de se sobressair e se destacar em um mercado de trabalho intensamente competitivo e precário, ao mesmo tempo em que a realização profissional é vista como uma forma de autorrealização. Isso porque, mesmo conscientes de possíveis discursos organizacionais que seduzem ou manipulam, os entrevistados se viam presos em um contexto em que é necessário se dedicar e se entregar para o trabalho para se manter competitivo no mercado, aproximando-se de uma lógica de funcionamento empresarial.

No entanto, essa dinâmica também levou à observação de uma possível forma de resistência concreta, que permeia o debate sobre a saúde mental. Ainda que vivenciar no trabalho situações psicologicamente estressantes seja uma realidade naturalizada, observou-se uma forte tendência de mudança de comportamento em prol da saúde mental, principalmente entre aqueles que já vivenciaram momentos de ansiedade, depressão ou *burnout*. A autocobrança e a autoexploração de maneira apaixonada pareceram relativizadas quando apresentadas no viés da saúde emocional e psicológica, de modo que, mesmo diante de diversas dificuldades para colocar em prática alguns limites, uma parcela dos entrevistados se mostrou consciente dessa armadilha neoliberal.

Diante disso e das insatisfações demonstradas sobre discursos de produtividade e positividade, afirma-se que uma possível forma de resistência aos discursos circulados está diretamente associada justamente à dimensão da atuação psicológica do neoliberalismo. Isto é, efeitos distintos podem surgir a partir do debate sobre as consequências neoliberais na saúde física e emocional dos trabalhadores. Ainda que isso possa ser desafiador por requerer a desconstrução das identidades construídas a partir dos efeitos que estão atualmente circulando, é importante salientar que pela característica não determinista do poder adotada nesta pesquisa, acredita-se que a resistência sempre será uma possibilidade que circunscreve ao campo social.

Já a discussão sobre o segundo objetivo específico, que propõe lançar novos olhares e indicar interfaces sobre os conceitos de neoliberalismo, relações de trabalho e discurso organizacional, reforça-se que a discussão sobre tais temáticas deve permear debates sobre a construção das identidades dos sujeitos. Esse argumento parte do entendimento de que as abordagens sobre trabalho e as maneiras que ele é negociado e vivenciado conferem uma perspectiva fundamental sobre as identidades, pois o exercício laboral não se limita à atividade em si, mas engloba as diversas práticas e relações estabelecidas pelo sujeito na sociedade.

A abrangência dos discursos organizacionais inseridos no contexto neoliberal não se restringe ao ambiente corporativo, mas abarca diversos outros fenômenos coletivos, inclusive experiências afetivas e posicionamentos políticos. Um exemplo disso, de acordo com as respostas analisadas, é a forma que se vivencia os momentos de lazer, o qual muitas vezes está atrelado ao crescimento profissional, ao invés de um momento de ócio genuíno; ou então está impregnado por uma noção de produtividade (“vou ver ‘x’ filmes neste final de semana”, “quero aproveitar o feriado para render o máximo possível” etc). Além disso, dado que as relações de trabalho são

diretamente moldadas de acordo com o sistema econômico vigente, abordar tais temáticas separadamente pode criar uma interpretação escassa, principalmente no viés dos efeitos de poder.

Por isso, pautando-se nos 10 efeitos de poder encontrados, afirma-se que a comunicação organizacional exerce influência direta na incorporação e adaptação do neoliberalismo na sociedade, principalmente ao balizar as formas de negociar e vivenciar as relações de trabalho e, portanto, na própria constituição dos sujeitos. Com o propósito de fazer uma análise crítica sobre a comunicação organizacional, evidencia-se o papel social desempenhado pelas organizações e sinaliza-se a urgência em admiti-las como entidades que atuam além do campo econômico. Em última instância, isso leva ao debate sobre as responsabilidades que as organizações deveriam ter (e deveriam ser cobradas) em suas práticas discursivas e posicionamentos.

Enquanto a sociedade não assumir essa perspectiva das organizações, elas continuarão se consolidando como autoridades em assuntos políticos e sociais, e serão assimiladas como neutras frente aos interesses capitalistas envolvidos. E, quanto mais essa dinâmica se fortalece, menores as chances de haver resistências. Isso porque as cobranças para atitudes responsáveis perpassam por exigências dos consumidores e do poder público, os quais estão cada vez mais enredados pela subjetividade neoliberal. A dificuldade talvez em criticar a atuação social das organizações se deve pela linha tênue que divide tal performance como motivo de celebração, ao trazer mudanças concretas para algumas comunidades, ou dar visibilidade para debates públicos; e uma maneira de explorar em nível subjetivo e afetuoso o 'eu' em prol do capitalismo.

A exploração do 'eu' é problemática, pois se dá através de uma alienação da exploração e, ao não se sentir explorado, dificilmente discursos alternativos ao que estão em circulação ganharão ênfase. Possivelmente, serão considerados exagerados, ou utópicos. A naturalização da subjetividade empreendedora reflete, inclusive, nas pesquisas científicas sobre organizações e/ou comunicação organizacional. Uma evidência disso é a realização de pesquisas que buscam descobrir, ou esclarecer como as organizações podem melhorar sua eficiência, se manter competitiva, ou engajar ainda mais seus funcionários.

Ao indicar isso, a intenção não é desqualificar esses estudos, até porque eles são coerentes e correspondem ao contexto em que estão inseridos; e também porque é difícil se isolar totalmente das demandas sociais. Enquanto pesquisadora, esse é um dilema constante. Não por outro motivo, a discussão dessa tese foi desafiadora tanto em nível pessoal quanto profissional à medida que reconhecia-se a reprodução da subjetividade neoliberal, e percebia-se um impulso em justificar,

ou aceitar, as práticas discursivas neoliberais. Trazer esse apontamento tem em vista mostrar o quanto a lógica neoliberal está inserida na sociedade, de forma que até mesmo resistir a ela é desafiador, especialmente enquanto trabalhador. É nesse sentido que se acredita que o cerne da contribuição desta pesquisa está em demonstrar como a circulação do poder simbólico das organizações está acontecendo, para que se busque possíveis soluções, ou ao menos alertem para a existência desse movimento.

Não se trata aqui de colocar as organizações como inimigas, ou vilãs; até porque elas constituem a realidade social e ocupam um espaço extremamente relevante no imaginário coletivo. Mas, é justamente reconhecendo isso que se faz necessário discutir sobre suas atuações para além da perspectiva econômica, porque só assim debates, conscientização, soluções, mudanças, serão encontradas e viabilizadas. Partindo de um olhar histórico, observa-se que esse papel exercido pelas organizações é inédito e ainda está em construção, visto que a própria noção atual do trabalho é uma criação da modernidade. Reconhecer isso talvez seja o primeiro passo para notar o quanto certas dinâmicas não são naturais, como se leva a acreditar.

É claro que mudanças são inevitáveis e que esse lugar assumido pelas organizações talvez não pudesse ser impedido. Porém, já que está acontecendo, quais revisões precisam ser feitas? Acredita-se que revisões são necessárias, visto que a sociedade está permeada por situações que escancaram as problemáticas que advém dessa configuração: miséria, desigualdade social, exploração dos vulneráveis, trabalho escravo, precarização do trabalho, doenças psicológicas relacionadas ao trabalho, entre outros. Aliás, o próprio fato de ainda existir atividades análogas à escravidão já é justificativa mais do que suficiente para a urgência dessa revisão. Em última instância, essas problemáticas estão ocorrendo sob o argumento do crescimento/desenvolvimento da economia, mas o que de fato isso significa? Porque esse crescimento não é questionado? Porque a economia precisa melhorar constantemente? A que custo isso deve acontecer? Se o crescimento da economia implica em piorar a qualidade de vida das pessoas, qual o sentido?

Frente a todo esse cenário, defende-se que ao se colocar luz sobre a compreensão das práticas discursivas que incidem sobre as relações de trabalho, assim como a maneira pela qual os sujeitos, situados no espaço situacional do trabalho, reproduzem (ou não) o discurso que permeia as organizações, é essencial para se pensar em formas de enfrentamento e/ou outras possibilidades. Com a descoberta dos padrões sobre (1) conformismo e isenção de críticas sociais sobre a realidade do trabalho, (2) inconsistências e relativização dos direitos, (3) ausência de ações concretas de

resistência, (4) ausência de articulação entre temáticas sociais, (5) alienação sobre a posição que ocupa na sociedade, tem-se que formas de enfrentamento permeiam o alerta sobre as consequências desses comportamentos (o que, em certa medida, essa pesquisa busca fazer), seja via educação, políticas públicas, pela conscientização de líderes organizacionais, ou pela ciência.

Nesse sentido, é fundamental romper com práticas discursivas que fortalecem o entendimento de que o dinheiro é uma consequência de um trabalho ‘feito com amor/realizado bem feito’. A autorrealização é importante tanto quanto uma remuneração e salário justos que permitam uma vida digna. Essa autorrealização precisa ser associada também ao equilíbrio entre as demais esferas que circundam os indivíduos. Da mesma forma, entender que situações psicologicamente estressantes no trabalho são resultados de uma política neoliberal e, portanto, não naturais à atividade laboral, é também uma maneira de resistência. E, conforme observado anteriormente, a conscientização sobre essa dinâmica talvez seja atualmente a via mais propensa a gerar discursos transversais aos que estão em circulação. Ainda que motivo de esperança, isso também é um indício do colapso do sistema, que para criar resistências precisou afetar a saúde humana; e escancara os privilégios, visto que o discurso sobre saúde emocional ainda está restrito para classes mais favorecidas. A partir disso, o próximo padrão poderá ser ressignificado, de modo a equilibrar produtividade com qualidade de vida e, associar produtividade com remuneração justa, ao invés de uma forma de gerar bem-estar/ autorrealização.

Resgatar a confiança no Estado e delimitar as responsabilidades inerentes ao setor público e privado também parece ser um caminho. A parceria entre ambos pode sim ser uma terceira via sustentável, mas ela não deve acontecer por parecer a única solução possível. Defende-se que Estado e empresas estejam em par de igualdade (no imaginário coletivo) para que o impacto social do setor privado não reforce discursos neoliberais. Por fim, com todas essas possíveis formas de enfrentamento, abre-se caminhos para que o último efeito possa ser renegociado. Porém, não uma renegociação no sentido de separar rigidamente vida pessoal da profissional, o que parece ser inviável na sociedade contemporânea, mas no sentido de delimitar as esferas em que determinados sentimentos, emoções e realizações, pertencem, sem que haja a exploração do 'eu' em benefício do capital. Talvez assim, outras formas de negociar e vivenciar o trabalho e suas relações sejam viabilizadas e, conseqüentemente, pautas de resistência ganhem espaço na sociedade para, possivelmente, e esperançosamente, gerar mudanças e formas mais dignas de se viver.

Com essas discussões, é imprescindível pensar que a comunicação organizacional e suas práticas discursivas impactam na forma que os trabalhadores neoliberais vivenciam a atividade laboral e as relações estabelecidas em torno dela, de maneira a afetar a construção da realidade social e direcionar estilos de vida. Os 10 efeitos de poder encontrados sinalizam as práticas que mantem determinados discursos em circulação, ao mesmo tempo que indicam quais estão sendo excluídos. E, devido ao papel central ocupado pelas organizações na sociedade, suas estratégias via discursos que buscam gerar identificação com o público, e suas maiores possibilidades de atuação por meio da mídia, reconhece-se que esses discursos em circulação estão diretamente envolvidos e vinculados às práticas discursivas organizacionais, as quais reforçam a posição de autoridade e referência das organizações, de modo a alimentar esse ciclo vicioso. Além disso, sustenta-se que essa dinâmica ganha espaço por causa do viés psicológico e psíquico do neoliberalismo, que mediante a esse processo, continua circulando.

Por isso, a partir da investigação teórica e empírica feita com base na hipótese levantada, e considerando os 10 padrões encontrados nos dados relativos às formas como os entrevistados falaram e negociaram relações de trabalho no contexto neoliberal, defende-se a tese de que os discursos organizacionais produzem efeitos de poder nas relações de trabalho e nas identidades dos trabalhadores de forma a manter o sistema neoliberal em circulação.

Ao colocar luz sobre como essa dinâmica está circulando, acredita-se que esta investigação contribui de forma inédita ao: (a) identificar as práticas que estão sendo intensificadas pelo discurso organizacional; (b) examinar os efeitos de poder da comunicação organizacional a partir de significados negociados localmente; e (c) indicar padrões sobre as maneiras pelas quais os trabalhadores articulam e vivenciam o discurso organizacional. Com isso, possibilita-se: (a) encontrar formas de enfrentamentos, especialmente através da investigação dos possíveis inibidores de resistência identificados; e (b) indicar que as interfaces entre neoliberalismo, relações de trabalho e comunicação organizacional envolvem debates sobre identidade, responsabilidade organizacional, credibilidade do setor público, e a urgência em se enxergar o fazer organizacional para além do econômico e o trabalho enquanto um fazer relacional.

Diante disso, no cerne desta tese e após as reflexões, responde-se de forma sucinta a questão norteadora por meio dos dez efeitos de poder do discurso organizacional aqui identificados, que refletem as maneiras pelas quais os trabalhadores negociam e vivenciam suas relações de trabalho, de modo a impactar na construção de suas identidades. No entanto, como o poder não é algo rígido,

possíveis resistências a partir do viés psicológico pareceram viabilizar o surgimento de efeitos distintos aos circulados. Por isso, sugere-se que os estudos sobre neoliberalismo, relações de trabalho e discurso organizacional devam considerar o debate sobre as identidades do trabalhador, uma vez que diante das possíveis identidades construídas, coloca-se luz sobre as formas que o poder é negociado e experimentado, seja intensificando determinadas práticas e modo de ser, ou enfraquecendo outras, de modo a possibilitar também o estudo sobre possíveis resistências.

REFERÊNCIAS

AHMED, Sara. Affective economies. *Social text*, v. 22, n. 2, p. 117-139, 2004.

ANDERSSON, R. Being a ‘strategist’: Communication practitioners, strategic work, and power effects of the strategy discourse. *Public Relations Inquiry*, 9(3), 257-276, 2020.

ANDRELO, Roseane; CARARETO, Mariana; CALONEGO, Renata. A responsabilidade das organizações diante do impacto social de sua comunicação no ambiente virtual. *Revista Organicom*, São Paulo, v.14, n.26, p.214-227, 2017. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/139369/134710>>. Acesso em: 13 jun. 2021.

ANDRELO, Roseane; CALONEGO, Renata; CARARETO, Mariana. O posicionamento comunicacional de empresas alimentícias diante dos novos hábitos alimentares de seus consumidores. In: *Anais XII do Congresso Abrapcorp*, v. 01, p.623-636, 16 a 18 de maio de 2018. Goiânia, GO: Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Informação e Comunicação, 2018. Disponível em: <http://portal.abrapcorp.org.br/wp-content/uploads/2019/02/Anais_Abrapcorp_2018_GPs_ISBN.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2022.

ANDRELO, Roseane; CARARETO, Mariana; CALONEGO, Renata. Reflexões sobre o discurso das publicidades de organizações privadas diante do cenário político brasileiro. *Media & Jornalismo*, v.19, n.34, p.295-312, 2019. Disponível em: <https://impactum-journals.uc.pt/mj/article/view/2183-5462_34_20>. Acesso em 13 fev. 2022.

ANTUNES, Ricardo. As configurações do trabalho na sociedade capitalista. *Revista Katálisis*, v. 12, n. 2, p. 131-132, 2009.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital*. Boitempo editorial, 2018.

ANTUNES, Ricardo. *Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado*. Boitempo Editorial, 2020.

ARAÚJO, José Newton Garcia de. Neoliberalismo e horizontes da precarização do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 23, n. 1, p. 79-93, 2020.

BABBIE, Earl R.; BENAQUISTO, Lucia. *Fundamentals of social research*. Cengage Learning, 2009.

BALDISSERA, Rudimar. Significação e comunicação na construção da imagem-conceito. *Revista Fronteiras: estudos midiáticos*. São Leopoldo, RS. Vol. 10, n. 3 (set./dez. 2008), p. 193-200, 2008.

BALDISSERA, R. y STOCKER, P. (2015). Comunicação organizacional e ethos discursivo: estratégias para falar de si nos anúncios dos bancos. En Marques, A. C. S. y Oliveira, I. L.. *Comunicação Organizacional: dimensões epistemológicas e discursivas* (146-162). Belo Horizonte: FAFICH/UFMG.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. *O capital e suas metamorfoses*. São Paulo. Ed.: Unesp, 2013.

Bennett, T., Savage, M., Bortolaia Silva, E., Warde, A., Gayo-Cal, M., & Wright, D. *Culture, class, distinction*. Abingdon, Oxon; New York: Routledge, 2009.

BERGER, Peter; LUCKMANN, Thomas. *A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento*. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

BILLIG, Michael. *Freudian repression: Conversation creating the unconscious*. Cambridge University Press, 1999.

BJØRKENG, Kjersti; CLEGG, Stewart; PITSIS, Tyrone. Becoming (a) practice. *Management learning*, v. 40, n. 2, p. 145-159, 2009.

BRAGA, José Luiz. *A sociedade enfrenta sua mídia: dispositivos sociais de crítica midiática*. São Paulo: Paulus, 2006b.

BRAGA, José Luiz. Circuitos versus Campos Sociais. In: MATTOS, Maria Ângela; JANOTTI JUNIOR, Jeder; JACKS, Nilda (Orgs.). *Mediação & midiatização*. Salvador: EDUFBA/ Brasília: Compós, 2012, p.31-52.

BRAGA, José Luiz. Matrizes interacionais. In: BRAGA, José Luiz; CALAZANS, Regina; RABELO Leon et al. *Matrizes interacionais: a comunicação constrói a sociedade*. Campina Grande: EDUEPB, 2017, p.15-84.

BRITTO, D. F. *Trabalho e cultura organizacional no discurso da mídia: uma análise da revista Você S/A*. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos: UFSCAR, 217p., 2014.

BUTLER, Judith et al. *Precarious life: The powers of mourning and violence*. verso, 2004.

BUTLER, Judith. *A vida psíquica do poder: teorias da sujeição*. Autêntica, 2017.

CABRAL, R.; GONÇALVES, G.; SALHANI, J. Violência organizacional: reflexões a partir da perspectiva dos estudos para a paz. *ORGANICOM*, São Paulo, n. 28, p. 247- 264, 2018.

CALVET, O. A. *A eficácia horizontal imediata do Direito Social ao lazer nas relações privadas de trabalho*. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo: PUC, 176 p., 2005.

CAMPANA, Priscila. O impacto do neoliberalismo no direito do trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília/DF, v. 37, n. 147, 2000.

CARARETO, Mariana; ANDRELO, Roseane. As respostas geradas pelo discurso da Samarco e os desafios organizacionais na sociedade conectada. *Revista latinoamericana de ciencias de la comunicaci3n*, São Paulo, v.16, n.30, p.287-299, 2019. Disponível em:

<<http://revista.pubalaic.org/index.php/alaic/article/viewFile/1423/615>>. Acesso em 19 mar. 2020.

CARARETO, Mariana; ANDRELO, Roseane; RUÃO, Teresa. O impacto da comunicação organizacional na sociedade: reflexões iniciais a partir da percepção de gestores em agências de comunicação. In: *Anais XIV do Congresso Abrapcorp*, p.01-12, 21 de setembro a 2 de outubro de 2020. Bauru, SP: Unesp, 2020. Disponível em: <[http://abrapcorp.org.br/site/manager/arq/\(cod2_23209\)Artigo_Abrapcorp_2020__Mariana_Carareto.pdf](http://abrapcorp.org.br/site/manager/arq/(cod2_23209)Artigo_Abrapcorp_2020__Mariana_Carareto.pdf)>. Acesso em: 14 ago. 2021.

CARARETO, M.; CALONEGO, R.; ANDRELO, R. . Novas estratégias comunicacionais diante da pandemia de Covid-19: reflexões sobre o papel público da comunicação organizacional / New communication strategies in the face of the Covid-19 pandemic: reflections on the public role of organizational communication. *Revista Internacional de Relaciones Publicas*, v. XI, p. 227-246, 2021.

CARARETO, Mariana; ANDRELO, Roseane; RUÃO, Teresa. How can organizational communication impact society? Reflections from the communication practice in Portuguese communication agencies/¿ Cómo la comunicación organizacional puede impactar a la sociedad? Reflexiones por la práctica de comunicación en las a. *Revista Internacional de Relaciones Públicas*, v. 12, n. 23, p. 163-184, 2022.

CARARETO, Mariana. *A influência da lógica discursiva das organizações empresariais na construção da sociedade: um olhar dos profissionais brasileiros e portugueses de comunicação diante do contexto em midiatização*. Tese (Doutorado em Comunicação) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Estadual Paulista: UNESP, 221p., 2022.

CASTELLS, M. *La era de la información - Economía, sociedad y cultura*. Vol. 2. El poder de la identidad. Trad. Carmen Martínez Gimeno. Madrid: Alianza Editorial, 1998.

COOREN, François; KUHN, Timothy; CORNELISSEN, Joep. P.; CLARK, Timothy. Communication, Organizing and Organization: An Overview and Introduction to the Special Issue. *Organization Studies*, v.32, n. 9, p.1149-1170, 2011. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0170840611410836>>. Acesso em 10 fev. 2022.

CHAUÍ, Marilena. *O que é ideologia*. São Paulo : Brasiliense, 1981. (Coleção Primeiros Passos).

DEETZ, Stanley. *Democracy in an age of corporate colonization*. Albany: State University of New York Press, 1992.

DEETZ, Stanley. Comunicação Organização: fundamentos e desafios. In: MARCHIORI, Marlene (org.). *Comunicação e organização: reflexões, processos e práticas*. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2010, p. 83-102.

DELEUZE, Gilles. *Conversações*. São Paulo: Ed.34, 1992.

DERIVA, A L. Precarias. Adrift Through the Circuits of Feminized Precarious Work. *Feminist Review*, 77, 157–161. 2004

DUARTE, Jorge. Entrevista em profundidade. In: DUARTE, Jorge; BARROS, Antônio (Orgs.). *Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação*. 2a edição. São Paulo: Atlas, 2011, p.62-83.

EDLEY, Nigel. Unravelling social constructionism. *Theory & Psychology*, v. 11, n. 3, p. 433-441, 2001.

EDWARDS, Derek; POTTER, Jonathan. *Discursive psychology*. Sage Publications, Inc, 1992.

EHRENREICH, Barbara; HOCHSCHILD, Arlie Russell (Ed.). *Donne globali*. Tate, colf e badanti. Feltrinelli Editore, 2004.

EHRENREICH, Barbara, *Smile or Die: How Positive Thinking Fooled America and the World*. New York & London, Granta, 2010.

EZZAMEL, M.; WILLMOTT, H. Strategy as discourse in a global retailer: A supplement to rationalist and interpretive accounts. *Organization Studies*, 29, 2, 191- 217, 2008.

FIGARO, Roseli. *Relações de comunicação no mundo do trabalho*. Annablume Editora, 2008

FOUCAULT, M. *The Archaeology of Knowledge*. New York: Harper and Row. 1972.

_____. ‘What is an author?’, in Bouchard, D.F. (Ed.) *Language, Countermemory, Practice: Selected Essays and Interviews*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press. 1977.

_____. *The History of Sexuality, Volume 1: An Introduction*. Harmondsworth: Penguin. 1978.

_____. *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. Harmondsworth: Penguin. 1979.

_____. *Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings 1972-1977*, Gordon, C. (Ed.). Brighton: Harvester Press. 1980.

_____. ‘The order of discourse’, in Young, R. (Ed.) *Untying the Text: A Poststructural Anthology*. London: Routledge (pp 48-78). 1981.

_____. *Resumo dos cursos do Collège de France (1970-1982)*. Rio de Janeiro: J. Zahar, 1998.

FREITAS, Maria Ester de. *Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?* 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2002.

GANE N. *The emergence of neoliberalism: Thinking through and beyond Michel Foucault’s lectures on biopolitics*. *Theory, Culture & Society* 31(4): 3–27. 2014a.

_____. *Thinking historically about neoliberalism: A response to William Davies*. *Theory, Culture & Society* 31(7/8): 303–307. 2014b.

GENRO, Tarso. *O neoliberalismo e o cidadão-mercador*. *Direito em Revista*. [s.l. : s.n.], n. 5, abr./ago. 1995.

_____. *Vinte teses em defesa de uma teoria democrática do Estado*. Folha de São Paulo. São Paulo : 20/4/1997.

GIL, A.C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GILL, R.; KANAI, A. *Mediating neoliberal capitalism: Affect, subjectivity, and inequality*. *Journal of Communication*, 68(2), pp. 318-326. doi: 10.1093/joc/jqy002. 2018.

GILL, Rosalind; PRATT, Andy. In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work. *Theory, culture & society*, v. 25, n. 7-8, p. 1-30, 2008.

GOLSORKHI, D., ROULEAU, L, SEIDLE, D. and VAARA, E. (2010) ‘Introduction: What is strategy as practice?’, in Golsorkhi, D., Rouleau, L, Seidle, D. and Vaara, E. (Eds.) *Cambridge Handbook of Strategy as Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.

HALL, Stuart; GIEBEN, Bram. The West and the rest: Discourse and power. *Race and Racialization, 2E: Essential Readings*, p. 85-95, 1992.

HALL, Stuart. Encoding/decoding. *Media and cultural studies: Keywords*, v. 2, p. 163-173, 2001.

HALL, Stuart. The rediscovery of ‘ideology’; return of the repressed in media studies. In: *Culture, society and the media*. Routledge, 2005. p. 52-86.

HALL, S; MASSEY, D; RUSTIN, M. ‘After neoliberalism: analysing the present’, in S. Hall, D. Massey and M. Rustin, *After neoliberalism: the Kilburn manifesto*, London, Soundings, 2013, pp3-19, p16.

HAN, Byung-Chul. *Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder*. Tradução de Maurício Liesen. Belo Horizonte: Editora Ayiné, 2018b.

_____. *Sociedade do cansaço*. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2. Edição ampliada. Petrópolis, RJ; Vozes, 2019.

HARDY, Cynthia; THOMAS, Robyn. "*Strategy, Discourse and Practice: The Intensification of Power*," *Journal of Management Studies*, Wiley Blackwell, vol. 51(2), pages 320-348, March, 2014.

HARRÉ, Rom; GILLET, Grant. *The discursive mind*. Sage, 1994.

HARVEY, D. *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press. 2005.

HENRIQUES, Márcio Simeone. Comunicação e poder organizacional. *Boletim*, no 1.976, ano 43. Belo Horizonte (MG): UFMG, 2017.

HEPBURN, Alexa; POTTER, Jonathan. Discourse analytic practice. *Qualitative research practice*, p. 180-196, 2004.

HOLZMANN, L. & PICCININI, V. (2006). *Flexibilização*. In: A. Cattani & L. Holzmann. *Dicionário de trabalho e tecnologia*. (p. 131-133). Porto Alegre: Ed. da Universidade UFRGS

HOOK, Derek. Discourse, knowledge, materiality, history: Foucault and discourse analysis. In: *Foucault, psychology and the analytics of power*. Palgrave Macmillan, London, 2007. p. 100-137.

IANNI, O. *Enigmas da modernidade-mundo*. 3ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

IHLEN, Øyvind; VERHOEVEN, Piet. Organization-society relationship. In: SCOTT, Craig R.; LEWIS, Laurie; BARKER, James R.; KEYTON, Joann; KUHN, Timothy; TURNER, Paaige K. *The International Encyclopedia of Organizational Communication*. John Wiley & Sons, 2017.

JARZABKOWSKI, Paula; PAUL SPEE, Andreas. Strategy-as-practice: A review and future directions for the field. *International journal of management reviews*, v. 11, n. 1, p. 69-95, 2009.

KANAI, Akane; GILL, Rosalind. Woke? Affect, neoliberalism, marginalised identities and consumer culture. *New Formations*, v. 102, n. 102, p. 10-27, 2020.

KORNBERGER, Martin; CLEGG, Stewart. Strategy as performative practice: The case of Sydney 2030. *Strategic organization*, v. 9, n. 2, p. 136-162, 2011.

KOSCHMANN, Matt. *What is Organizational Communication?* United States: Department of Communication, University of Colorado Boulder, 2012.

KUNSCH, Maria Krohling. *Planejamento de relações públicas na comunicação integrada*. São Paulo: Summus, 2003.

LHUILIER, D. L'activité dans et au-delà du monde du travail. In M. A. Dujarier, C. Gaudart, A. Gillet & P. Lénel (Orgs.), *L'activité en theories: regards croisés sur le travail* (pp. 131-158). Toulouse : Octarès. 2016.

_____. *O agir em psicossociologia do trabalho*. *Psicologia em Revista*, 23(1), 295-311, 2017.

LIMA, Fábila. Possíveis contribuições do paradigma relacional para o estudo da comunicação no contexto organizacional. In: OLIVEIRA, Ivone de Lourdes; SOARES, Ana Thereza Nogueira (Orgs.). *Interfaces e tendências da comunicação no contexto das organizações*. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2008, p.109-127.

LIMA, Fábila; BASTOS, Fernanda de Oliveira Silva. Reflexões sobre o objeto da comunicação no contexto organizacional. In: OLIVEIRA, Ivone de Lourdes; LIMA, Fábila. *Propostas conceituais para a comunicação no contexto organizacional*. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora; Rio de Janeiro: Editora Senac Rio, 2012. p.25-48.

LIMA, F. P. y OLIVEIRA, I. DE L. O discurso e a construção de sentido no contexto organizacional midiaticado. En Marchiori, M. (Coords.). *Contexto organizacional midiaticado* (85-97). São Caetano do Sul, SP: Difusão. 2014.

LOREY, Isabell. The 2011 occupy movements: Rancière and the crisis of democracy. *Theory, Culture & Society*, v. 31, n. 7-8, p. 43-65, 2014.

MARTÍNEZ-GUZMÁN, A., STECHER, A., & ÍÑIGUEZ-RUEDA, L. Aportes de la psicología discursiva a la investigación cualitativa en psicología social: análisis de su herencia etnometodológica. *Psicologia USP*, 27(Psicol. USP, 2016 27(3), 2016. <https://doi.org/10.1590/0103-656420150046>

MARTINO, Luís Mauro Sá. Rumo a uma teoria da mediação: exercício conceitual e metodológico de sistematização. *Intexto*, Porto Alegre (RS), n. 45, p. 16-34, maio/ago. 2019. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/intexto/article/view/77889>>. Acesso em: 08 jan. 2022.

MCCABE, D. 'Strategy-as-power: Ambiguity, contradiction and the exercise of power in a UK building society'. *Organization*, 17, 2, 151-175, 2010.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, Técnica e Arte: O Desafio da Pesquisa Social. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.); DESLANDES, Suely Ferreira; CRUZ NETO, Otávio; GOMES, Romeu. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 21aed. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2002, p.09-30.

MUMBY, D. K. y Stohl, C. (1996). Disciplining Organizational Communication Studies. *Management Communication Quarterly*, 10 (1), 50-72. <https://doi.org/10.1177/0893318996010001004>

NEALON, J. T. *Foucault beyond Foucault*. Stanford: Stanford University Press. 2008.

OLIVEIRA, Ivone de Lourdes; PAULA, Maria Aparecida. *O que é comunicação estratégica nas organizações?* 2a edição. São Paulo: Paulus, 2008b.

OLIVEIRA, Ivone de Lourdes; PAULA, Maria Aparecida de. Desafios da comunicação interna. In.: ESTRELLA, C.; BENEVIDES, R.; FREITAS, RF (orgs.). *Por dentro da comunicação interna: tendências, reflexões e ferramentas*. Curitiba: Champagnat, 2009.

OLIVEIRA, I. De L. y PAULA, M. A.. Interações na contemporaneidade e mudanças paradigmáticas: organização, comunicação e estratégias. *Revista del Foro Iberoamericano sobre Estrategias de Comunicación*, a.V, 14, 31-51, 2010. Disponível em: <http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/9/1016/fisec_estrategias_n14m1pp31_51.pdf>. Acesso em: 20 out. 2022.

OLIVEIRA, Ivone de Lourdes; PAULA, Maria Aparecida; MARCHIORI, Marlene. Um giro na concepção de estratégias comunicacionais: Dimensão relacional. *Revista académica del Foro Iberoamericano sobre Estrategias de Comunicación*, Buenos Aires (Argentina), ano VII, n.17, p.133-153, 2012. Disponível em: <http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/9/1425/fisec_estrategiasn17pp133_153.pdf>. Acesso em: 26 set. 2022.

PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. *A dialética do sindicalismo brasileiro*. Revista *Álter Ágora*. Florianópolis : [s.n.], n. 3, outubro de 1995.

POTTER J., WETHERELL M. *Discourse and Social Psychology: Beyond Attitudes and Behaviour*. London: SAGE. 1987.

POTTER, J., WIGGINS, S. *Discursive Psychology*. In: *Handbook of qualitative research in psychology*. Sage, pp. 73-90. 2007. ISBN 978-1-85433-204-2

POUPART, Jean. A entrevista de tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. In: POUPART, Jean; DESLAURIERS, Jean-Pierre; GROULX, Lionel-H.; LAPERRIÈRE, Anne; MAYER, Robert; PIRES, Álvaro. *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Traduzido por Ana Cristina Nasser. 3a Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

PUTNAM, L. L. y Mumby, D. K. (2014). Introduction: Advancing Theory and Research in Organizational Communication. En Putnam, L. L. y Mumby, D. K.. *The SAGE Handbook of Organizational Communication*, 3oed. (pp.1-18). USA: Sage Publication.

REIS, M. C. Mudança organizacional, comunicação, criatividade e inovação. In: MARCHIORI, M. (Org). *Faces da cultura e da comunicação organizacional*. São Caetano do Sul: Difusão Editora, 2006. p. 281-301.

RICHARDSON, R. J. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RUBIN, H. J., & RUBIN, I. *Qualitative interviewing: The art of hearing data*. Thousand Oaks, CA: Sage. 1995.

ROESCH, Sylvia M. A. *Projetos de estágio do curso de administração*. São Paulo: Atlas, 1996.

SAFATLE, Vladimir; DA SILVA JUNIOR, Nelson; DUNKER, Christian. *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico*. Autêntica Editora, 2021.

SANTOS, L. S.; SILVEIRA, R. A. Por uma epistemologia das práticas organizacionais: a contribuição de Theodore Schatzki. *Organização & Sociedade*, v. 22, n. 72, p. 79-98, jan./mar. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v22n72/1413-585X-osoc-22-72-0079.pdf>>. Acesso em: mai. 2018.

SCHARFF, C. Disarticulating feminism: Individualization, neoliberalism and the othering of 'Muslim women'. *European Journal of Women's Studies*, 18(2): 119–134, 2011. <https://doi.org/10.1177/1350506810394613>

SCHARFF, C. *Towards a pluralist methodological approach: Combining performativity theory, discursive psychology and theories of affect*. *Qualitative Research in Psychology* 8(2): 210–221, 2011.

SCHARFF, Christina. The psychic life of neoliberalism: Mapping the contours of entrepreneurial subjectivity. *Theory, Culture & Society*, v. 33, n. 6, p. 107-122, 2016. <https://doi.org/10.1177/0263276415590164>

SCHARFF, C. *Gender, Subjectivity, and Cultural Work: The Classical Music Profession* (1st ed.). Routledge. 2017. <https://doi.org/10.4324/9781315673080>

SCROFERNEKER, Cleusa Maria Andrade. Trajetórias teórico-conceituais da Comunicação Organizacional. *Revista FAMECOS*, Porto Alegre (RS), n.31, p. 47-53, 2006. Disponível em: <<https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistafamecos/article/view/3392>>. Acesso em 10 jul. 2022.

SODRÉ, Muniz. *As estratégias sensíveis: afeto, mídia e política*. Mauad Editora Ltda, 2006.
SÓLIO, Marlene Branca. Comunicação e poder nas organizações. *Em Questão*, v. 14, n. 2, p. 207-222, 2008.

SROUR, Robert Henry. *Poder, cultura e ética nas organizações*. Brasil: Campus, ed. 3, 2012.

TAYLOR, Stephanie; LITTLETON, Karen. *Contemporary identities of creativity and creative work*. Routledge, 2016.

THOMAS, R., SARGENT, L. AND HARDY, C. 'Managing Change: Negotiating Meaning and Power-Resistance Relations'. *Organization Science*, 22, 1, 22-41, 2011.

TROMPENAARS, Fons; HAMPDEN-TURNER, Charles. *Managing people across cultures*. Chichester: Capstone, 2004.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. *Introdução à pesquisa qualitativa em ciências sociais*. São Paulo: Atlas, 1992.

VAARA, E. Taking the linguistic turn seriously: Strategy as a multifaceted and interdiscursive phenomenon. In J. A. C. Baum & J. Lampel (Eds.), *The Globalization of Strategy Research* (Advances in Strategic Management) (pp.29-50). Emerald Group, 2010.

VAN RULER, Betteke; VERCIC, Dejan. Reflective Communication Management: Future Ways for Public Relations Research. In: *Annals of the International Communication Association*, v.29, n.01, p.239-274, 2005. Disponível em: <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/23808985.2005.11679049>>. Acesso em: 10 jul. 2022.

VERGARA, Sylvia C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 1998.

VOSCO, L. F. . *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford: Oxford University Press. 2009.

WAITE, L. A place and space for a critical geography of precarity? *Geography Compass*, 3(1), 412–433. 2009.

WETHERELL, Margaret. Positioning and interpretative repertoires: Conversation analysis and post-structuralism in dialogue. *Discourse & society*, v. 9, n. 3, p. 387-412, 1998.

WHITTLE, Andrea; MUELLER, Frank. Strategy, enrolment and accounting: the politics of strategic ideas. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 2010.

WOLTON, Dominique. *Informar não é comunicar*. Porto Alegre: Sulina, 2010.

ZOLLER, Heather M.. Power and Resistance in Organizational Communication. In: PUTNAM, Linda L.; MUMBY, Dennis K.. *The SAGE Handbook of Organizational Communication*. 3o edition. United States of America: Sage Publication, 2014, p.595-618.

APÊNDICE ‘A’ – Roteiro das entrevistas

Abertura/ Identificação

1. Cargo/ quanto tempo/ formação/ idade – faixa etária/ gênero.
2. Que material de comunicação/ jornalístico que vem a sua mente quando a gente fala de trabalho? Pode ser algo que foi publicado em site, jornal, rádio, TV....você lembra de alguma matéria jornalística que fala sobre trabalho? (O que te vem à mente quando se fala sobre cobertura jornalística sobre trabalho/ o que te vem à mente na empresa que você trabalha quando se fala sobre comunicação).
 1. Em relação ao material de comunicação na empresa que você trabalha, ou já trabalhou, fale de alguma matéria/ ação de comunicação que te chamou a atenção de alguma forma.

Bloco Temático 1: Neoliberalismo enquanto modelo econômico e social, e o trabalho no contexto neoliberal

1. De acordo com o Governo Federal em entrevista dada ao Portal G1 em 2020, a Reforma das Leis Trabalhistas realizada em 2017 agiu “sobretudo, em questões relacionadas à segurança jurídica dos contratos de trabalho, pois se trata de uma modernização capaz de proporcionar maior conformidade aos contratos de trabalho, para que trabalhadores e empregadores pudessem ter mais certeza a respeito de seu cumprimento”. Uma das mudanças realizadas foi a criação da modalidade de trabalho intermitente, que é uma prestação de serviços em períodos alternados, em que o trabalhador é remunerado de maneira proporcional, somente pelo período trabalhado. Com essa nova Lei, 64% das vagas criadas naquele ano foram na modalidade de trabalho intermitente. Como você avalia essa situação?

Objetivo: Saber a opinião do entrevistado sobre a flexibilização das leis trabalhistas, assim como sobre as novas modalidades de emprego, tais como terceirização, trabalho temporário, trabalho em tempo parcial/ talvez investigar a atribuição negativa ou positiva aos direitos sociais – eles atrapalham a economia? O neoliberalismo é a modernização? / Buscar perspectiva do entrevistado sobre privatizações de empresas estatais.

Link reportagem: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/11/reforma-trabalhista-completa-3-anos-veja-os-principais-efeitos.ghtml>

CATEGORIAS: Rejeitando Desigualdades; Estabelecendo fronteiras e culpando os “outros”.

ECONOMIA

64% das vagas foram para intermitentes

A reforma trabalhista criou a **modalidade de trabalho intermitente**, que é uma prestação de serviços em períodos alternados, em que o trabalhador é remunerado de maneira proporcional, somente pelo período trabalhado. Além disso, a prestação de serviços esporádica deve ser registrada em carteira e há direitos trabalhistas previstos, como férias e 13º proporcionais e depósito do FGTS.

Desde a entrada em vigor da nova lei trabalhista, em novembro de 2017, até setembro deste ano, foram criadas 185,5 mil vagas na modalidade de trabalho intermitente, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério da Economia. O número de postos gerados representa 64,7% do total de vagas criadas no mesmo período no país (286,5 mil). Cerca de 70% dessas vagas foram abertas nos setores de comércio e serviços.

2. Partindo então dessas novas modalidades de emprego, como você avalia o conteúdo apresentado na reportagem abaixo?

Objetivo: Saber opinião sobre a atuação sindical do entrevistado/ qual a sua perspectiva sobre a articulação/representação da classe trabalhadora.

Link reportagem: <https://news.ifood.com.br/ifood-e-entregadores-dialogo-para-a-seguranca-social-da-categoria/>

CATEGORIAS: Rejeitando Desigualdades; Estabelecendo fronteiras e culpando os “outros”.

iFood e Entregadores: diálogo para a seguridade social da categoria

Os entregadores acham que a relação com o iFood pode ser melhor. O iFood concorda

09/08/2022 17h46



Em 2021, o iFood iniciou um processo de escuta dos entregadores e entregadoras da plataforma, visando avançar nas demandas da categoria. Eles acham que a relação com o iFood pode ser melhor. E o iFood concorda com isso. De lá pra cá, foram dezenas de reuniões com representantes, a realização do primeiro fórum nacional de escuta da categoria e a idealização de uma série de encontros de escuta regional pelo Brasil.

Somado a isso, em 2022 foi dado um novo passo: **iFood e lideranças de entregadores abrem um processo de diálogo para debater a seguridade social da categoria.**

Para além das iniciativas por melhores condições e ganhos – que precisam continuar, é necessária a construção de uma regulamentação para o setor, que garanta direitos e preserve a dinâmica de autonomia do trabalho em plataformas digitais. A seguridade social promovida pela inclusão previdenciária é um caminho.

SEGURIDADE SOCIAL: A VISÃO DOS ENTREGADORES

A primeira reunião do Grupo de Trabalho de Entregadores sobre a seguridade social da categoria foi realizada em 30 de junho, em Brasília, e envolveu representantes de associações e sindicatos de quatro estados, que já tinham histórico de diálogo sobre o tema junto ao setor. São eles: Ceará, Pernambuco, Minas Gerais e Rio de Janeiro.

Este é o início de um debate que já está sendo ampliado, envolvendo mais representantes de outros estados e regiões. Desde já, é possível compartilhar os consensos encontrados pelo grupo, visando dar transparência às partes interessadas. Este documento, co-assinado com os participantes da formação inicial do Grupo de Trabalho, descreve os principais caminhos debatidos.



Assine nossa newsletter

Receba notícias exclusivas sobre Nova Economia, Inovação, Negócios e o universo do iFood

Autorizo o recebimento de conteúdos e estou de acordo com a [Declaração de Privacidade](#) do portal iFood News.

Assinar

DESTAQUES

- 1 Golpe da maquininha: confira cuidados para se prevenir
- 2 Mobile passa a deter 100% do iFood em transação de até R\$ 9,4 bilhões
- 3 O que significam todas as letras da sigla LGBTQIAP+?
- 4 A moto elétrica do iFood em detalhes: exclusiva, menos poluente e mais acessível
- 5 iFood reforça ações em prol da segurança e bem-estar de entregadores

3. Considerando o atual contexto de novas possibilidades de formas de trabalho, como por exemplo através de aplicativos e plataformas digitais (uber, ifood, entre outros), como você avalia o que está sendo apresentado na primeira reportagem abaixo? Você possui essa mesma opinião sobre os empregos formais (com carteira de trabalho, ou concursos), como apresentado na segunda imagem?

Objetivo: saber a opinião/visão do entrevistado sobre os direitos sociais e sua perspectiva sobre a diferença econômica entre o Estado do Bem-Estar Social e o Neoliberalismo.

Links reportagens: <https://veja.abril.com.br/economia/ministerio-diz-que-regulamentara-trabalho-por-aplicativos-ainda-neste-ano/> e <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-56427579>

CATEGORIAS: Rejeitando Desigualdades; Estabelecendo fronteiras e culpando os “outros”.

veja RADAR RADAR ECONÔMICO POLÍTICA ECONOMIA SAÚDE MUNDO CULTURA COPA DO CATAR AGENDA VERDE ASSINE

Ministério diz que regulamentará trabalho por aplicativos ainda neste ano

Proposta prevê regime fora da CLT, mas com direito a previdência

Por Da Redação Atualizado em 27 abr 2022, 22h45 - Publicado em 27 abr 2022, 22h44

PUBLICIDADE



Entregadores de aplicativo na avenida Paulista - Rovena Rosa/Agência Brasil

Atualmente sem regulamentação profissional, os trabalhadores de aplicativos poderão ganhar alguns direitos e garantias ainda este ano, segundo o Ministério do Trabalho e Previdência. A pasta informou nesta quarta-feira, 27, que pretende regulamentar os serviços prestados por profissionais autônomos vinculados a plataformas virtuais.



4. Considerando agora as mudanças de gestão que as estruturas das organizações passaram, como uma maior horizontalização na forma de gerir (tal como mostra a primeira imagem), qual a sua perspectiva sobre as novas demandas feitas aos funcionários, como apresentado na reportagem?

Objetivo: Investigar a opinião do entrevistado sobre o incentivo de ações participativas [*team work*], diminuição na rigidez de estruturas hierárquicas e racionalização do sistema de gestão, onde um único funcionário passa a desempenhar atividades diversas.

Link: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/17/trabalho-em-equipe-e-inteligencia-emocional-sao-habilidades-mais-valorizadas-por-grandes-empresas-diz-pesquisa.ghtml> ; <https://ucj.com.br/blog/endomarketing-exemplos/>

CATEGORIAS: Constantemente ativo e ainda sem tempo; Aceitando os riscos, aprendendo com erros e permanecendo positivo.

Como a BestBuy aumentou a Satisfação dos Funcionários

A BestBuy – multinacional de venda de eletrônicos – enfrentava uma taxa de rotatividade (contratação e demissão de funcionários) alta: em torno de 60%.

Nesse cenário foi feita uma pesquisa entre os colaboradores da empresa, que resultou em uma **rede social interna**, a **Blue Shirt Nation**, pela qual os funcionários passaram a trocar dicas, experiências e informações entre si.

Com a comunicação mais horizontalizada e sem hierarquias, a rotatividade da empresa foi reduzido em 12%, além de aumentar a motivação e produtividade dos funcionários.

g1 gshow globoplay ASSINE JA

g1 ECONOMIA

Trabalho em equipe e inteligência emocional são habilidades mais valorizadas por grandes empresas, diz pesquisa

Habilidades comportamentais receberão ainda mais relevância depois da crise, pois são importantes para a evolução dos negócios em momentos de instabilidade.

Por G1
17/11/2020 07h00 · Atualizado há 2 anos

Facebook Twitter WhatsApp Telegram LinkedIn <

5. Ainda considerando essas novas dinâmicas e estruturas organizacionais, percebe-se que muitas empresas trazem em seus planos de carreira benefícios que são entendidos como além dos direitos garantidos por Lei, como é o caso do Programa Viva Bem da Avon. Qual a sua opinião sobre isso?

Objetivo: Verificar se o entrevistado articula sobre esses benefícios como realmente um benefício, ou aborda tal questão como dever do Estado e de garantia dos direitos trabalhistas.

Link: <https://www.avon.com.br/institucional/carreira?sc=1>

CATEGORIA: Rejeitando desigualdades;

Benefícios

Acreditamos que ser protagonista de sua saúde é uma forma de se empoderar.



O Programa Viva Bem foi desenvolvido com o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, por meio da promoção da saúde e do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Oferecemos suporte para melhorar tanto a condição física quanto emocional dos nossos colaboradores, a fim de cuidar da família e da vida social, para que haja um ambiente de trabalho saudável e produtivo, que facilite o alcance de seus objetivos.

Destacamos os seguintes benefícios:

Berçário

Ginástica laboral

Curso de gestantes

Terapias alternativas

Clube da caminhada

Programa qualidade de vida sem fumo

Programa qualidade de vida sem fumo

Educação financeira

Short Friday: horário de trabalho reduzido, às sextas-feiras, para as áreas administrativas

Casual Friday: opção de traje casual, às sextas-feiras

Previdência Privada & Licenças Maternidade e Paternidade

Entre os benefícios, temos a Previdência Privada, que visa garantir a seus participantes benefícios previdenciários complementares aos da Previdência Social, de forma a contribuir para a qualidade de vida desses profissionais e de seus dependentes.

Para mais detalhes, acesse: www.avonprev.com.br.

E, ainda, a Avon adotou a licença-maternidade de seis meses e a licença-paternidade de 20 dias.

5.1 Quando comparada com a manchete abaixo, sua opinião se mantém? Por que você acredita que este movimento de demissão silenciosa é uma tendência?



The image shows a screenshot of a social media post from BBC Brasil. At the top left is the BBC News logo and the text 'bbcbrasil'. To the right is a 'Seguindo' button and a three-dot menu icon. The main content is a news article with a background image of a woman in a red top. The article title is 'O que é o movimento de 'demissão silenciosa'?'. Below the title is a bullet point: '• Tendência de fazer o mínimo esperado de sua função e rejeição de "viver para o trabalho" ganha força entre jovens e frustra gestores, mas pode trazer benefícios para a saúde'. A vertical 'GETTY IMAGES' watermark is on the right side of the image.

bbcbrasil

Seguindo

BBC NEWS

O que é o movimento de 'demissão silenciosa'?

- Tendência de fazer o mínimo esperado de sua função e rejeição de "viver para o trabalho" ganha força entre jovens e frustra gestores, mas pode trazer benefícios para a saúde

GETTY IMAGES

6. Seguindo nessa linha de mudanças gerenciais dentro das organizações, qual a sua opinião sobre o aumento do *home-office* e do teletrabalho após a pandemia causada pelo Covid-19? Na sua visão, quais os principais impactos para a organização e para os empregados?

Objetivo: Analisar a perspectiva do entrevistado no atual contexto de pandemia.

Link: <https://exame.com/revista-exame/mais-confianca-menos-vigilancia/>

CATEGORIAS: Constantemente ativo e ainda sem tempo; Aceitando os riscos, aprendendo com erros e permanecendo positivo.

Home > Revista Exame

No home office, é necessário mais confiança e menos vigilância

Novos modelos de trabalho são uma oportunidade para as empresas testarem sua cultura



Trabalho remoto: hoje, os gestores precisam ter novos parâmetros de produtividade (FG Trade/Getty Images)

Pontos a serem considerados no Bloco 1:

- Precarização do trabalho/ maior insegurança no trabalho;
- Perspectiva futura dos jovens no mercado de trabalho, tais como aposentadoria, jornadas de trabalho, empregos formais e subempregos;
- Trabalhador 'uberizado', que se considera empreendedor;
- Manifestações contrárias ao sistema econômico vigente (existem? Como? / Resistência)

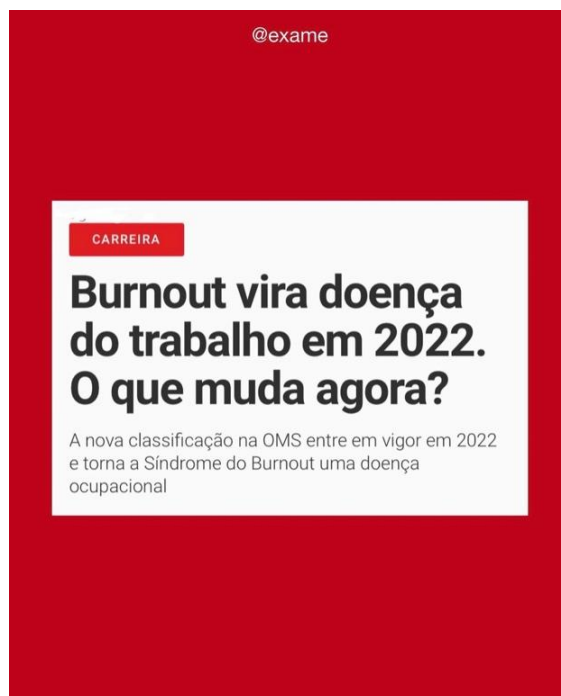
Bloco Temático 2: A atuação psíquica do neoliberalismo

1. Quais sentimentos você atribui quando se fala sobre trabalho e ambiente de trabalho? Você acredita que isso seja uma visão geral, ou mais sua?

Objetivo: Verificar qual é o entendimento do entrevistado sobre sofrimento e como ele se relaciona ao trabalho, uma vez que o sofrimento psíquico é uma construção cultural moldada através de discursos.

CATEGORIAS: O 'eu' como o negócio; Aceitando os riscos, aprendendo com erros e permanecendo positivo; Sobrevivendo às dificuldades; Escondendo machucados/doenças; Competindo consigo mesmo.

- 1.1 Tendo como ponto de referência a sua resposta, ao que você atribui o fato de o Burnout ser considerada uma doença do trabalho, assim como o aumento da sua incidência?



Segundo o especialista, o reconhecimento pela OMS terá um efeito em processos trabalhistas relacionados ao tema. No caso de o funcionário recorrer à Justiça por causa de esgotamento, a empresa pode ser responsabilizada e até pagar indenização.

Segundo o médico, a implicação de responsabilidade já acontece, mas pode ser difícil de conseguir.

“Com essa classificação, uma vez que o médico faz o diagnóstico, a empresa tem culpa. Não é a pessoa que é exigente demais, perfeccionista ou faz parte de um perfil mais propenso, não é mais uma cobrança interna apenas”, diz.



forbesbr

Seguindo ...



2. Atualmente, muitas empresas possuem como cultura e valores organizacionais o enaltecimento de seus funcionários. Muitas vezes fazem isso alterando termos como “empregado para colaborador”, ou “funcionário promotor” como visto nas imagens abaixo das empresas GRUPO BOTICÁRIO, BANCO ITAÚ, O que você pensa sobre isso? Acredita que tais ações impactam na performance do empregado? E você, que “nome” você daria a você mesmo no seu ambiente de trabalho?

Objetivo: Verificar a perspectiva do entrevistado sobre a cobrança ‘consigo mesmo’ do funcionário; identificar como o entrevistado enxerga a questão sobre os funcionários enxergarem a si mesmos como ‘empresários de si’, ou como parceiros de troca/empregado.

CATEGORIAS: O ‘eu’ como o negócio; Aceitando os riscos, aprendendo com erros e permanecendo positivo; Sobrevivendo às dificuldades; Escondendo machucados/doenças; Competindo consigo mesmo.

GrupoBoticário

NOSSO GRUPO MARCAS COMPROMISSOS TECNOLOGIA Q

somos um ecossistema completo de beleza

Da indústria ao ponto de venda. Da logística ao varejo. Dos laboratórios ao omnichannel. Das nossas ideias até a palma da sua mão.

Pessoas que crescem junto com a gente:

+ de **12 mil** colaboradores

+ de **298 mil** empregos indiretos

Itaú

_com 98 anos de história, somos um banco completo

valor de mercado¹ **US\$ 45,6 bi** ativos totais² **R\$ 2.294 bi** ROE recorrente³ **20,8%**

Marca mais valiosa⁴ do Brasil **R\$ 40,5 bi**

99,9 mil colaboradores no Brasil e no exterior

Great Place To Work. melhor banco para se trabalhar no Brasil e empresa campeã na categoria Diversidade do LinkedIn

(1) Em 04/08/2022; (2) Em 30 de junho de 2022; (3) No 2º trimestre de 2022; (4) Ranking Interbrand em 2021

2

3. Percebe-se também que muitas empresas incentivam a atitude de dono em seus funcionários, usando termos como “intraempreendedor”, ou frases como “gente que faz a diferença”, “vamos vencer juntos”, como vimos nos exemplos abaixo da AMBEV, NATURA, ALPAGARTAS e GRUPO PÃO DE AÇÚCAR. O que você pensa sobre isso?

Objetivo: Analisar a perspectiva dos entrevistados sobre o discurso da sedução, considerando especialmente a competição consigo mesmo e o “se desafiar”.

CATEGORIAS: o “eu” como o negócio; constantemente ativo e ainda sem tempo; aceitando riscos, aprendendo com erros e permanecendo positivo; sobrevivendo às dificuldades; competindo consigo mesmo.

Link de apoio: <https://youtu.be/a25CAiBhO54>



Nossa gente



02 Somos donos e donas que constroem o longo prazo.

SOBRE A ALPARGATAS

Quem Somos?

A Alpargatas é uma empresa brasileira centenária, dona das marcas ícones Havaianas e Rothy's, além da startup tech loasys. Presente em mais de 100 países ao redor dos cinco continentes, a Alpargatas se tornou líder global da indústria de calçados abertos.

Com orientação de longo prazo e uma Cultura forte e inspiradora conectada com a sociedade, nossa estratégia de negócios é focada na visão de sermos uma powerhouse Global, Digital, Inovadora e Sustentável de marcas desejáveis e hiperconectadas.

Acreditando que a Educação é a chave para transformar a vida das pessoas, atuamos por meio do Instituto Alpargatas em apoio às comunidades onde atuamos em três principais frentes: Educação pela Cultura; Educação pelo Esporte e Voluntariado Corporativo.

Nossa Visão

Ser uma empresa global, digital, inovadora e sustentável, de marcas desejáveis e hiperconectadas.

Nossos Princípios

Inspirados pelas pessoas

Colocamos o consumidor no centro de tudo o que acreditamos e fazemos, antecipando seus desejos, criando tendências e experiências inesquecíveis com as nossas marcas.

Encaramos o impossível

Temos a coragem de inovar e assumir riscos sem medo de errar, combinando análise e criatividade, tomando decisões simples e rápidas, aprendendo e evoluindo sempre.

Fazemos acontecer

Alcançamos resultados excepcionais e duradouros, exercendo protagonismo, reconhecendo nossas pessoas e estimulando o trabalho em equipe, fazendo valer a meritocracia.

Coração de dono

Somos um time de pessoas apaixonadas, embaixadores das nossas marcas, que defendem a nossa empresa com garra, encaram os desafios com resiliência e lideram pelo exemplo.

Crescemos juntos

Nos relacionamos de forma leve e descomplicada, focando em nossos objetivos, respeitando a individualidade que enriquece a inclusão e a diversidade, incentivando o aprendizado constante e garantindo o lugar certo para o seu crescimento pessoal.

Cuidamos do amanhã

Trabalhamos hoje protegendo o amanhã, realizando negócios sustentáveis que gerem impactos sociais, ambientais e econômicos positivos, com transparência, ética e integridade.



[Sobre o Programa](#)

[Sobre a Natura](#)

[Pré-requisitos](#)

[Etapas](#)

[Benefícios](#)

[Ins](#)

courageNatura

Trainee 2023.
O mundo é mais bonito com você.

vagas afirmativas para pessoas negras

O CourageNatura é um programa de trainees para futuros líderes da Natura &Co Am Latina, que busca pessoas que se orgulham de suas origens e que queiram influenciar e formar times multiculturais, diversos e que gerem impacto positivo ao seu redor.

Selecionaremos pessoas com perfil intraempreendedor no Brasil e na Argentina para serem capacitadas e imersas em nossa cultura organizacional. No Brasil, as vagas são afirmativas para pessoas negras.

Os selecionados serão encorajados a inovar e a pensar em soluções para os desafios da organização durante os 18 meses de atuação no programa. Eles trarão suas experiências de vida para criar soluções inovadoras e, com isso, gerar valor para o negócio e para o mundo.

VALORES

DEIXA COMIGO

Somos feitos de gente protagonista, que se arrisca, assume responsabilidades e faz acontecer.

- Temos proatividade e atitude de dono(a), não deixamos para depois o que pode ser resolvido agora. **Deixa comigo!**
- Somos feitos de histórias. Trabalhamos felizes alimentando sonhos e vidas. Nos respeitamos e valorizamos a inclusão e a diversidade em todos os nossos ambientes.
- Somos embaixadores(as) dos valores e temos orgulho de pertencer ao GPA.



deixa comigo!



3.1 E sobre ações corporativas, como os exemplos abaixo da GLOBO e PEPSICO, que colocam seus próprios funcionários como embaixadores da marca, qual sua opinião?



Fabrício Carvalho · 3º e +

Embaixador Globo | Copywriter | Creative On-Air Promo...

1 m · Editado ·

+ Seguir ...

Agora é oficial, sou EMBAIXADOR GLOBO! 🎉

Quem diria que a criança da Zona Norte do Rio, que cresceu assistindo TV, agora seria escolhida pra representar a empresa que ama nas redes sociais?

Pois é! Mais um sonho se realizando, mais um reconhecimento e tá difícil de acreditar, hein!

Mas, pra me ajudar a cair na real, a Dona **Globo** me presenteou com um kit super influencer pra já entrar no clima blogueirinho! Olha só quanta coisa irada! 😍

É isso, amigos, em breve, eu e mais 24 profissionais mega talentosos e cheios de paixão pela indústria audiovisual vamos começar a propagar a cultura da empresa, mostrar bastidores, iniciativas, projetos e muito mais pra você que já trabalha aqui e também para quem sonha em um dia trabalhar na Globola!

Vamos juntos, sempre! 💪

[#juntosprafazerhistória](#) [#globo](#) [#plimplim](#) [#vempraglobo](#) [#umasóglobo](#)
[#pessoaembaixadoraglobo](#)



Seu Talento. Nosso Palco

Para a PepsiCo, a diversidade e a inclusão são grandes diferenciais de negócio. "Para o First Gen também faremos a seleção às cegas em relação a gênero, raça, fluência em idiomas ou mesmo universidade e curso que o(a) candidato(a) estuda. Por isso, os(as) interessados(as) podem se candidatar para a área que mais se identificarem, independentemente de sua formação", complementa Thaisa.

Para divulgar o Programa de Estágio e a abertura das inscrições, os(as) PEPfluencers – como são chamados(as) os(as) atuais estagiários(as) embaixadores(as) da companhia, responsáveis por representar externamente a sua marca empregadora – foram convidados (as) a participar das ativações de relacionamento com estudantes e faculdades.

Descolados(as) e engajados(as), eles(as) utilizarão suas próprias redes e linguagem para "convidar" os(as) candidatos(as) a serem seus e suas colegas de trabalho, por meio de depoimentos em vídeo, posts, gifs e desafios nas redes sociais.

As inscrições para o Programa de Estágio da PepsiCo, First Gen, vão de 16 de setembro a 19 de outubro e podem ser feitas pelo link: <https://vagas.ciadetalentos.com.br/hotsite/pepsicofirstgen>. As vagas são para as localidades de Contagem (MG), Curitiba (PR), São José dos Pinhais (PR), Nova Santa Rita (RS), São Paulo (SP), Itu (SP), Sorocaba (SP), Valinhos (SP), Petrolina (PE) e Rio de Janeiro (RJ).

É importante ter disponibilidade para estagiar nas regiões de aplicação. O processo seletivo, que será 100% virtual, contará com as etapas de testes gamificados e interativos, teste comportamental, encontro exclusivo com o time PepsiCo para falar sobre a cultura da companhia e receber diversas dicas e, por fim, dinâmicas virtuais e entrevistas com líderes das vagas, que também terão uma experiência tecnológica mobile para avaliação dos(as) candidatos(as).



© PepsiCo 2022

MAPA DO SITE | TERMOS DE USO
POLÍTICA DE PRIVACIDADE PARA CONSUMIDORES(AS) |
AVISO DE PRIVACIDADE PARA TERCEIROS



4. Qual a sua opinião sobre a forma que os meios de comunicação (de massa) retratam a temática sobre trabalho e a sua importância? Poderia mencionar algo que você lembre? Você concorda com a forma que é representado?

Objetivo: verificar o papel da mídia no processo de normalização da subjetividade empreendedora, do incentivo à responsabilização e ao autocuidado// Alguns filmes e séries para citar: O DIABO VESTE PRADA, THE OFFICE, A PROCURA DA FELICIDADE, MAD MAN etc.// identificar a visão do entrevistado sobre o processo de “superação” e a sua articulação sobre as estruturas sociais.

CATEGORIAS: Aceitando riscos, aprendendo com erros e permanecendo positivo; Sobrevivendo às Dificuldades; Rejeitando desigualdades.

4.1 [EXEMPLO A] Considerando sua resposta, como você avalia a manchete da reportagem abaixo?



Veronica Oliveira

Faxineira vira influencer e cria rede de apoio para as diaristas do país

Após perder o emprego e viver com uma renda de R\$ 680 tendo que sustentar dois filhos, ela chegou a desistir da vida. Mas se reinventou, virou digital influencer e criou uma página onde dá dicas para faxineiras de todo o país. "Observo o quanto o serviço doméstico é análogo ao trabalho escravo em alguns estados brasileiros"

Link: <https://www.agazeta.com.br/revista-ag/comportamento/faxineira-vira-influencer-e-cria-rede-de-empoderamento-para-diaristas-0520>

4.2 [EXEMPLO B] Considerando sua resposta, como você avalia a manchete da reportagem abaixo?

8 – Demitido aos 56 anos, ele quis empreender. Hoje, fatura R\$ 15 milhões



– (Tia Sô Minidelícias/Divulgação)

Link: <https://exame.com/pme/quer-inspiracao-veja-as-10-melhores-historias-de-emprededorismo-do-ano/>

5. [Ver trecho filme Enola Holmes 2] – Considerando a cena vista do filme, qual a sua opinião sobre a existência de espaços onde os trabalhadores possam deliberar e fazer críticas sobre o trabalho? Acredita que situações como essa do filme ocorrem atualmente? Por quê?

Objetivo: verificar a opinião do entrevistado sobre a resistência, no sentido de formas que o trabalhador tem atualmente em resistir/contrapor a adoecimentos no trabalho e situações inadequadas// verificar a opinião sobre a existência de espaços efetivos de deliberação, decisões e críticas no que se refere ao mundo do trabalho.

Trecho filme: 1h53m até 1h57m (Netflix).

CATEGORIAS: Sobrevivendo às dificuldades; Escondendo machucados/doenças; Rejeitando desigualdades, ou Desarticulando restrições estruturais; Estabelecendo Fronteiras e Culpando os "Outros".

Bloco Temático 3: Discurso, circulação do poder e comunicação organizacional

1. Ao ver esse vídeo institucional promovido pela empresa Uber, qual a sua opinião sobre o conteúdo que ele apresenta, especialmente considerando a questão da flexibilidade no trabalho? Sua opinião permanece a mesma quando se considera um ambiente de trabalho regido pela CLT (sem ser autônomo)?

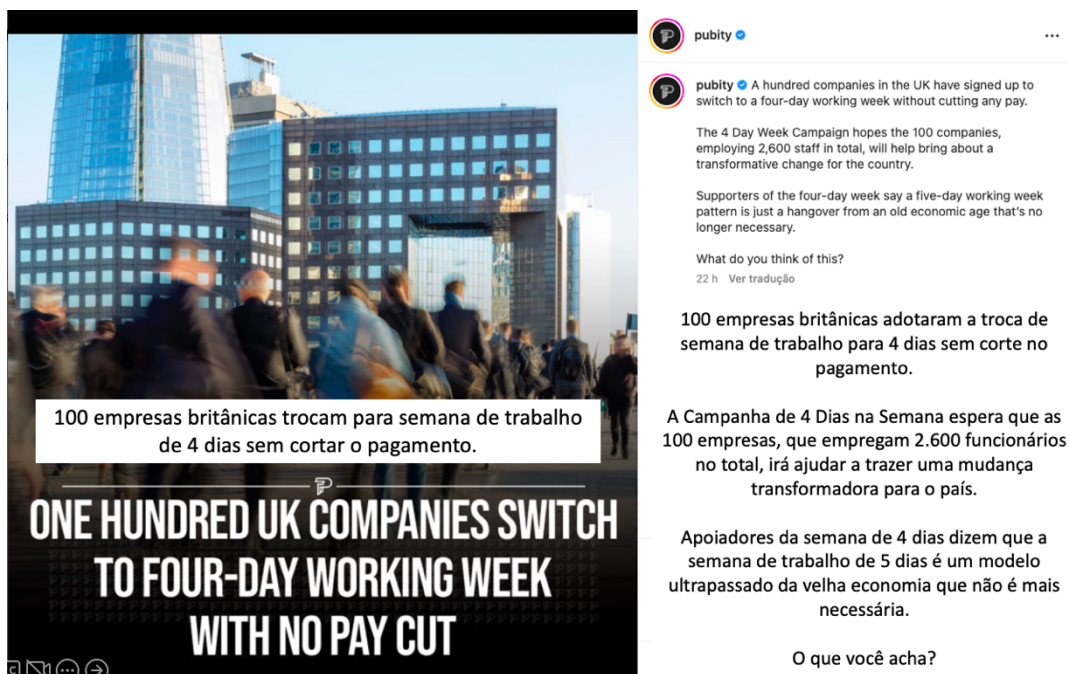
Link vídeo: <https://www.instagram.com/reel/Cis-Qs9JYdb/?igshid=YmMyMTA2M2Y=>

Objetivo: Analisar a visão do entrevistado sobre o poder disciplinar [opressão, inibição] x o poder inteligente [positividade, motivação, permissividade] e avaliar se o sujeito se sente livre/um empreendedor, ou seja, inconsciente da sua submissão. Considerar também a questão da auto-organização voluntária e a temática da resistência.

1.1 Comparando esse vídeo da Uber com a reportagem abaixo, sua opinião continua a mesma?

Objetivo: Verificar a conscientização do entrevistado sobre os direitos trabalhistas, mesmo diante de uma possível flexibilização no trabalho.

CATEGORIAS: O 'eu' como o negócio; Aceitando riscos, aprendendo com erros e permanecendo positivo; Sobrevivendo às Dificuldades; Rejeitando desigualdades, ou Desarticulando restrições estruturais; Estabelecendo Fronteiras e Culpando os "Outros"; Competindo consigo mesmo.



100 empresas britânicas trocam para semana de trabalho de 4 dias sem cortar o pagamento.

ONE HUNDRED UK COMPANIES SWITCH TO FOUR-DAY WORKING WEEK WITH NO PAY CUT

pubity • A hundred companies in the UK have signed up to switch to a four-day working week without cutting any pay.

The 4 Day Week Campaign hopes the 100 companies, employing 2,600 staff in total, will help bring about a transformative change for the country.

Supporters of the four-day week say a five-day working week pattern is just a hangover from an old economic age that's no longer necessary.

What do you think of this?
22 h Ver tradução

100 empresas britânicas adotaram a troca de semana de trabalho para 4 dias sem corte no pagamento.

A Campanha de 4 Dias na Semana espera que as 100 empresas, que empregam 2.600 funcionários no total, irá ajudar a trazer uma mudança transformadora para o país.

Apoiadores da semana de 4 dias dizem que a semana de trabalho de 5 dias é um modelo ultrapassado da velha economia que não é mais necessária.

O que você acha?

Fonte: https://www.instagram.com/p/ClgitzbNV8x/?utm_source=ig_web_copy_link

2. Em março de 2022, a agência Edelman publicou sua pesquisa anual, chamada *Trust Barometer*, sobre confiança e credibilidade. O resultado geral dessa pesquisa no Brasil indica que empresas e ONGs são as únicas instituições vistas como confiáveis, competentes e éticas no Brasil, conforme apresentam as imagens abaixo. Você concorda com isso? Por quê? Qual a sua opinião sobre o papel que organizações/empresas desempenham na sociedade?

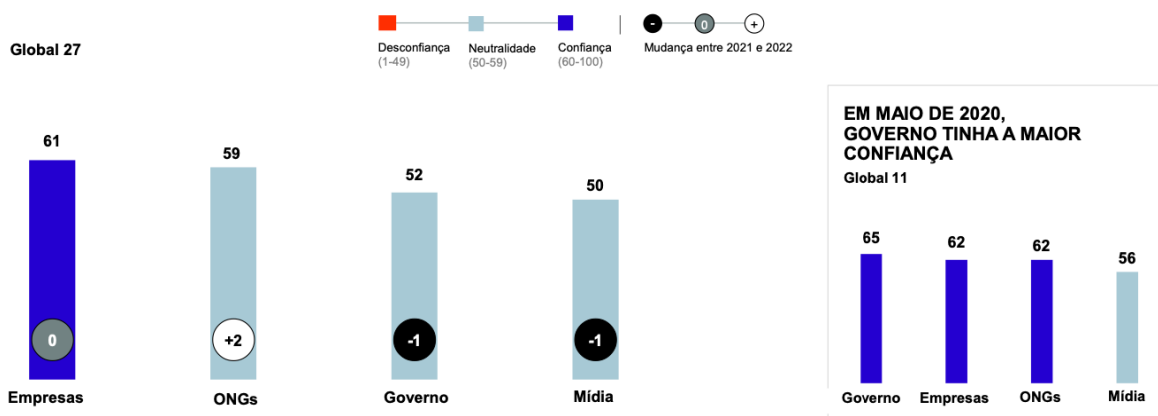
Objetivo: Buscar entender do entrevistado se ele acredita que organizações/empresas possam ser comparadas com outras instituições consolidadas na sociedade, como religião, governo, escola etc.

Fonte: <https://www.edelman.com.br/edelman-trust-barometer-2022>

CATEGORIAS: -

CAI A CONFIANÇA NO GOVERNO E NA MÍDIA; EMPRESAS AINDA SÃO A ÚNICA INSTITUIÇÃO CONFIÁVEL

Porcentagem dos que confiam



Edelman Trust Barometer 2022. TRU_INS. Segue abaixo uma lista de instituições. Indique o quanto você confia que cada uma dessas instituições atue corretamente. Escala de 9 pontos; 4 primeiros, confio. Público total, média de 27 países.
Edelman Trust Barometer 2021 Atualização Maio 21. TRU_INS. Segue abaixo uma lista de instituições. Indique o quanto você confia que cada uma dessas instituições atue corretamente. Escala de 9 pontos; 4 primeiros, confio. Público total, média de 11 países.

INSTITUIÇÕES DEVEM ATUAR EM CONJUNTO

Tradicionalmente no Brasil, o governo é a instituição menos confiável. Com isso, nos últimos anos, as pessoas têm esperado cada vez mais das empresas em relação aos seus papéis sociais. Essa edição do estudo também projeta as ONGs como agentes eficazes de mudanças. Para melhores resultados, no entanto, as instituições devem atuar em parceria.

EMPRESAS E ONGS SÃO AS ÚNICAS INSTITUIÇÕES CONSIDERADAS CONFIÁVEIS, COMPETENTES E ÉTICAS.

64%

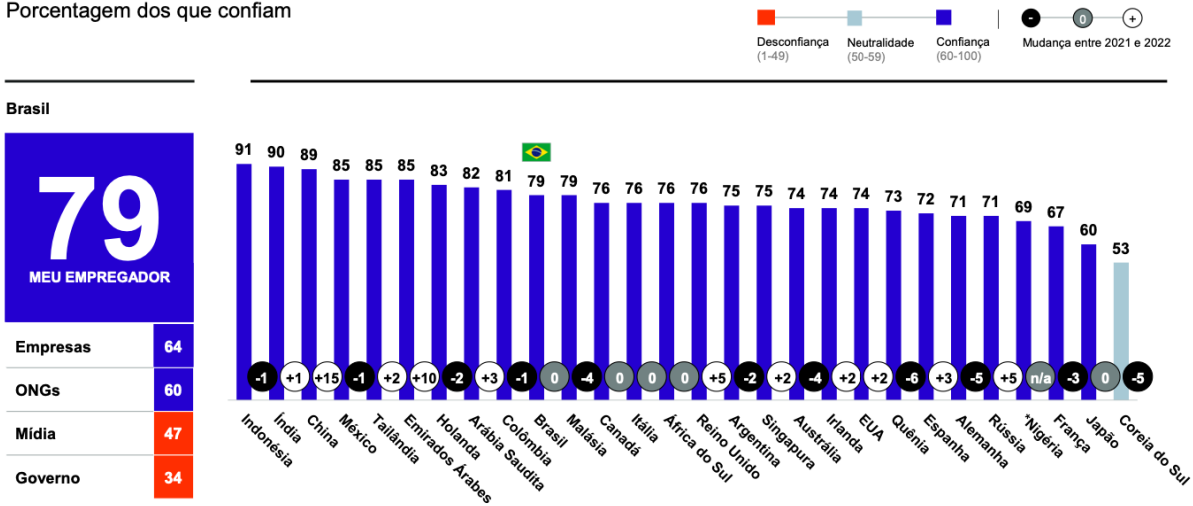
Confiança nas Empresas

60%

Confiança nas ONGs

"MEU EMPREGADOR" TEM CONFIANÇA NO MUNDO INTEIRO

Porcentagem dos que confiam



Brasil

79

MEU EMPREGADOR

Empresas	64
ONGs	60
Mídia	47
Governo	34

Edelman Trust Barometer 2022. TRU_INS. Segue abaixo uma lista de instituições. Indique o quanto você confia que cada uma dessas instituições atue corretamente. Escala de 9 pontos; 4 primeiros, confio. Público total, por país. *Meu empregador* foi mostrado apenas àqueles que são empregados de uma organização (Q43/1). *Nigéria não inclusa na média global.



CIENTISTAS E EMPREGADORES SÃO OS MAIS CONFIÁVEIS

Enquanto líderes tradicionais da sociedade são desacreditados, cientistas (81%) e “CEO da empresa onde trabalho” (65%) são considerados os mais confiáveis. “Meus colegas de trabalho” também se destacam como uma força estabilizadora na sociedade – 72% dos brasileiros confiam neles.

3. No trailer que acabamos de ver, a série Ruptura traz reflexões sobre a separação entre vida pessoal vs profissional por meio de um procedimento cirúrgico experimental. Assim, quando os personagens estão no escritório, só terão lembranças referentes ao trabalho; e quando estão em casa, não lembram das situações profissionais. Qual a sua opinião sobre isso? De que forma você acha que aquilo que se vivencia no trabalho impacta, ou não, fora desse ambiente? Existe uma separação?

Objetivo: Verificar a opinião do entrevistado sobre os impactos que a cultura organizacional tem nas vivências dos empregados, tanto no ambiente de trabalho, mas também no espaço familiar e de lazer).

Link trailer da série: https://youtu.be/EFjc_qHrnsQ

CATEGORIAS: O “eu” como negócio; Constantemente ativo e sem tempo; Aceitando riscos, aprendendo com erros e permanecendo positivo.

4. Na pesquisa que está sendo desenvolvida nesta tese, partimos do entendimento de que comunicação organizacional é a forma pela qual a organização se posiciona nos contextos social, político e econômico em que está inserida. Nas últimas eleições presidenciais no Brasil, vimos isso acontecer claramente, por exemplo (iniciativas sobre a pandemia do Covid-19). Qual a sua opinião sobre esses tipos de posicionamentos? Onde você trabalha, há esses posicionamentos, mesmo que indiretamente? Isso interfere no seu trabalho?

Objetivo: Discutir sobre a relação indissociável entre sociedade, organização, cultura e comunicação, de forma a refletir na própria constituição da realidade social.

CATEGORIAS: o “eu” como o negócio; rejeitando desigualdades; estabelecendo fronteiras e culpando os “outros”.

Encerramento

1. Entre uma das tendências previstas pelo relatório Meta Trend de 2022, que classifica as apostas culturais mais sugeridas para os próximos anos, está a renovação de sistemas trabalhistas, considerando que subjetivamente nada é mais como era antes. Como você avalia isso? Concorde com a ideia de renovação de sistemas trabalhistas? Se sim, o que seria essa renovação para você? Se não, por quê?

O relatório Meta Trend sintetiza mais de 40 relatórios de tendências, classificando as apostas culturais mais sugeridas para 2022. Vem conferir um resumo

2022 Cultural Trend Reports from:



crédito: matt klein

Subjetivamente, nada é mais como era antes. Existe uma demanda de renovação de sistemas trabalhistas, relacionamentos, e formas de moradia.



crédito: consumidor moderno

2. Retomando a primeira pergunta feita na entrevista, depois de toda essa conversa que tivemos, você lembra de alguma outra matéria que saiu em alguma mídia, ou da empresa que você trabalhou? (O que te vem à mente quando se fala sobre cobertura jornalística sobre trabalho/ o que te vem à mente na empresa que você trabalha quando se fala sobre comunicação/ lembrou de mais alguma?)

3. [FINALIZAÇÃO] Gostaria de acrescentar alguma coisa/trazer alguma experiência pessoal diante de tudo que conversamos até aqui?

APÊNDICE ‘B’ – Termos de consentimento

- Modelo 1

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA ENTREVISTA

Concordo em participar, como voluntário, do estudo que tem como pesquisador responsável a discente Renata Calonego, pertencente ao Programa de Pós-graduação em Comunicação na Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design da Universidade Estadual Paulista em Bauru, tendo como orientadora responsável a Professora Doutora Roseane Andrelo. Tenho ciência de que o estudo tem em vista realizar entrevistas para a obtenção do título de Doutora em Comunicação da referida aluna, a partir da realização da tese intitulada “Neoliberalismo, relações de trabalho e efeitos de poder do discurso organizacional”. Minha participação consistirá em conceder uma entrevista que será gravada e transcrita. Entendo que esse estudo possui finalidade de pesquisa acadêmica e que os dados obtidos serão divulgados somente no âmbito científico. Sendo assim, **autorizo a divulgação do meu nome, assim como do cargo que ocupo e represento.** Além disso, sei que não receberei nenhum pagamento por esta participação.

- Modelo 2

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA ENTREVISTA

Concordo em participar, como voluntário, do estudo que tem como pesquisador responsável a discente Renata Calonego, pertencente ao Programa de Pós-graduação em Comunicação na Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design da Universidade Estadual Paulista em Bauru, tendo como orientadora responsável a Professora Doutora Roseane Andrelo. Tenho ciência de que o estudo tem em vista realizar entrevistas para a obtenção do título de Doutora em Comunicação da referida aluna, a partir da realização da tese intitulada “Neoliberalismo, relações de trabalho e efeitos de poder do discurso organizacional”. Minha participação consistirá em conceder uma entrevista que será gravada e transcrita. Entendo que esse estudo possui finalidade de pesquisa acadêmica, que os dados obtidos serão divulgados somente no âmbito científico. **Sendo assim, a fim de preservar meu anonimato e privacidade, permito a divulgação somente do cargo que ocupo e represento.** Além disso, sei que não receberei nenhum pagamento por esta participação.