

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO – *STRICTO SENSU*
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

**O CANTO DA SEREIA: O DISCURSO
ORGANIZACIONAL EM GESTÃO DE PESSOAS NAS
MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR**

Lorena Esteves de Oliveira



NITERÓI

2015

LORENA ESTEVES DE OLIVEIRA

**O CANTO DA SEREIA: O DISCURSO ORGANIZACIONAL EM
GESTÃO DE PESSOAS NAS MELHORES EMPRESAS PARA
TRABALHAR**

MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

Dissertação apresentada à
Banca Examinadora da
Universidade Federal
Fluminense, como exigência
parcial para obtenção do
título de MESTRE em
Administração, sob a
orientação do Professor
Doutor Fernando de Oliveira
Vieira.

NITERÓI

2015

O48	<p>Oliveira, Lorena Esteves de</p> <p>O canto da sereia: o discurso organizacional em gestão de pessoas nas melhores empresas para trabalhar / Lorena Esteves de Oliveira – 2015.</p> <p>112f.</p> <p>Dissertação (Mestrado em Administração)-Universidade Federal Fluminense, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Programa de Pós-Graduação em Administração, Niterói, 2015.</p> <p>Orientador: Fernando de Oliveira Vieira, DSc.</p> <p>1. Comunicação na organização. 2. Gestão de pessoas. 3. Empresa I. Vieira, Fernando de Oliveira, orient. II. Universidade Federal Fluminense, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis. III. Título.</p> <p>CDD. 658.45</p>
-----	---

Elaborado pela Biblioteca de Administração e Ciências Contábeis (BAC) da SDC/UFF com os dados fornecidos pelo (a) autor (a).

A satisfação, e ela assim discorre:
‘Pois bem; atende agora, e um deus na mente
Meu conselho te imprima. Hás de as sereias
Primeiro deparar, cuja harmonia
Adormenta e fascina os que as escutam:

Quem se apropinqua estulto, esposa e filhos
Não regozijará nos doces lares;
Que a vocal melodia o atrai às veigas,
Onde em cúmulo assentam-se de humanos
Ossos e podres carnes. Surde avante;

As orelhas aos teus com cera tapes,
Eusurdeçam de todo. Ouvi-las podes
Contanto que do mastro ao longo estejas
De pés e mãos atado; e se, absorvido
No prazer, ordenares que te soltem,

Liguem-te com mais força os companheiros (...).
(Homero, Canto XII, Odisséia, 1995, pp.129-130)

AGRADECIMENTOS

Antes e mais do que tudo, agradeço à minha mãe, Renata, uma das pessoas mais trabalhadoras e esforçadas que eu conheço. Se hoje consigo terminar esse trabalho, eu sei que isso se deveu ao fato de você se esforçar por mim e por você. Eu me inspiro na sua força. Com igual intensidade agradeço meu pai, Flávio, que sempre esteve junto, sempre disposto a conversar e ajudar, seja lendo o texto mais tedioso que já escrevi, seja planejando uma fantástica viagem. Uma pessoa que sabe tudo isso e mais alguma coisa. O meu maior sucesso é, e sempre será, ser filha de vocês. Agradeço também à minha família que não só me motivaram a continuar, mas entenderam essa jornada que evoca tanta introspecção.

Agradeço à Adriana de Azevedo Vieira, amiga de viagem e congressos e o motivo pelo qual hoje estou aqui, com essa possibilidade de agradecer tanto a todos. Se não fosse estar naquele restaurante, naquela hora, naquele dia, se não fosse você me convencer a fazer o mestrado e vibrar, a cada etapa, a nossa aprovação, talvez o meu destino fosse outro. Esclareço, escolheria esse, percalços e tudo o mais, da mesma maneira, por isso obrigada pela motivação, de verdade.

Agradeço aos meus amigos, essas pessoas maravilhosas que sempre me colocam pra cima e se dispõem a refletir junto comigo e apesar de mim. A todas as lindas do MBA de Gestão de Recursos Humanos da UFF, aos meus queridos psicólogos, aos queridos amigos do mestrado que comigo, em caminhos tortuosos, caminharam, lutaram e brindaram.

Agradeço, por fim, aos meus professores. Aos professores do colégio, aos professores da faculdade e aos do MBA. Agradeço aos professores do mestrado, principalmente ao professor doutor Fernando de Oliveira Vieira – dileto orientador –, a professora doutora Denise Medeiros Ribeiro Salles e ao professor doutor João Batista de Oliveira Ferreira por terem investido tempo, paciência e seu desejo nesta prática. Agradeço tanto e a tantos professores por, antes de tudo, me inspirarem e me fazerem acreditar que o tamanho do amor e a implicação do sujeito não só no seu trabalho, mas nas pessoas que estão envolvidas é o que determina o sucesso. Muito, muito obrigada.

RESUMO

As “Melhores Empresas para Trabalhar” é uma premiação feita tanto no território nacional quanto no internacional. As organizações participantes buscam, com essa premiação, divulgar seu trabalho e reproduzir uma imagem positiva na sociedade. Quer dizer, o que se busca, em bases gerais, é fazer um chamamento da subjetividade do sujeito. Isto, por vezes, mascara o sofrimento no ambiente de trabalho. Portanto, esta dissertação tem como objetivo inquirir como os discursos organizacionais em gestão de pessoas das organizações de grande porte do Rio de Janeiro nomeadas “Melhores Empresas para Trabalhar”, no ano de 2014, se apresentam nos órgãos públicos do trabalho e como este discurso se estrutura nas mídias digitais. Em um primeiro momento, este trabalho focou em como o discurso é construído na organização. Foram observados os aspectos ideológico, social e temporal, presentes no discurso. Percebeu-se que estes participam dissimulando e regulando o discurso, no intento de esconder a violência e a coerção. No segundo momento, o enfoque está no aprofundamento do discurso organizacional em pessoas. Este capítulo segue a análise de que há uma distorção deliberada do conteúdo dentro do discurso, na organização. Esta forma de manipulação no interior do discurso em gestão de pessoas é construída através de, como este estudo mostra, carisma, eufemismos e sedução. Esta pesquisa foi realizada por meio da Análise de Conteúdo de Bardin (1977). Foi visto, enfim, no campo, que há e não há o “canto da sereia”, isto é, para aqueles que trabalham na organização, o canto pode ser percebido como ensurdecedor no que tange o discurso dissimulado e sedutor que prospera nos *sites*. Este discurso, de tom positivo, auxilia a mascarar problemas internos que contam com o dano moral e físico. O canto da sereia também pode ser compreendido como inaudito quando se trata do trabalhador terceirizado – tendo em vista que as mídias digitais se dirigem, majoritariamente, ao empregado da organização. Assim, o terceirizado se encontra dividido entre um discurso que fala do pertencimento e outro da invisibilidade.

Palavras-chave: Discurso, Discurso Organizacional, Categorias do Discurso Organizacional em Gestão de Pessoas, Psicodinâmica do Trabalho.

ABSTRACT

The "Best Places to Work" is a national and international award. These participating organizations wish, with this award, to publicize their work and also promote a positive image of them, within society. That is, companies search, in a general manner, to call upon people's subjectivity and this process may mask suffering at work. Therefore, this thesis aims to inquire how the organizational discourse of people management of large companies, nominated as "Best Places to Work", in the year of 2014, in the city of Rio de Janeiro, is introduced in Public Government Agencies and how it is structured at digital media. At the first stage, this work focused on how the discourse is constructed in organizations. Its ideological, social and temporal aspects were observed. It was noticed that these discursive elements were dissimulated and regulated by violence and coercion. In the second part, organizational discourse of people management was the main focus. This chapter defends that there is a deliberate distortion of the content that of the content in organizations. This form of manipulation inside people management discourse is built through, as this study shows, charisma, euphemisms and seduction. This research was conducted through Bardin's (1977) Content Analysis method. It was observed, at last, in the field research, that there is and there is not a "siren's call". That is, for those who work in organizations, the song can be perceived as deafening, especially when it comes to the dissimulation and seduction of the discourse that thrives in the sites. This discourse, laden with a positive tone, helps to mask internal problems such as moral and physical damages. This "siren song" can also be perceived as unheard when it comes to the outsourced workers - considering that the content in the digital media addresses mostly to organization's employees. Thus, outsourced employees are divided between a discourse that speaks of belonging and another of invisibility.

Keywords: Discourse, Organizational Discourse, Organizational Discourse in People Management Categories, Psychodynamics of Work.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Dissimulação Discursiva e Formas de Violência no Trabalho.....	43
Quadro 2 – Bases de comprometimento.....	52
Quadro 3 – Critérios da premiação das “Melhores Empresas para Trabalhar”.....	63
Quadro 4 – Número de temas por empresa.....	88
Quadro 5 – Núcleos de sentido nos <i>sites</i>	92-93

GRÁFICOS

Gráfico 1 – Total de documento analisados.....	79
Gráfico 2 – Documentos e organizações.....	80
Gráfico 3 – Tipos de documentos utilizados.....	81
Gráfico 4 – Temas frequentes.....	84

FIGURAS

Figura 1 – Métodos de categorização utilizados.....	82
---	----

LISTA DOS *SITES* DAS ORGANIZAÇÕES ESTUDADAS

Ancar Ivanhoe:

<http://www.ancar.com.br/>

Atento Rio de Janeiro:

<http://www.atento.com/pt/>

Cultura Inglesa:

<http://www.culturainglesa.net/wps/portal/inicio>

Lafarge:

<http://www.lafarge.com.br/>

Losango Soluções em Vendas:

<http://www2.losango.com.br/>

Man Latin America:

<https://www.man-la.com/>

Unimed-Rio:

<http://www.unimedrio.com.br/>

LISTA DOS *SITES* PERTINENTES AO MEIO JURÍDICO

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm

JusBrasil:

<http://www.jusbrasil.com.br/>

Ministério Público do Trabalho (MPT):

<http://portal.mpt.mp.br/>

Superior Tribunal Federal (STF):

<http://www.stf.jus.br/portal/glossario/listarVerbetes.asp>

Tribunal Regional do Trabalho (TRT):

<http://www.trt1.jus.br/>

Tribunal Superior do Trabalho (TST):

<http://www.tst.jus.br/>

UMA APRENDIZAGEM OU A INTRODUÇÃO AO ESTUDO

I. Introdução	15
Problema	15
Explanação do tema	19
II. Justificativa	23
III. Objetivos	28
Objetivo Geral	28
Objetivo Específico	29
IV. Suposições	29
V. Referencial Teórico	29

CAPÍTULO 1 – O DISCURSO ORGANIZACIONAL

1.1 O Discurso: uma construção social e ideológica	31
1.2 O Discurso Organizacional: o poder da dissimulação	34

CAPÍTULO 2 – O DISCURSO ORGANIZACIONAL EM GESTÃO DE PESSOAS

2.1 Discurso Organizacional em Gestão de Pessoas	40
2.2 As seis categorias teóricas do Discurso Organizacional em Gestão de Pessoas de Siqueira (2009)	47

CAPÍTULO 3 – O CANTO DA SEREIA: O DISCURSO ORGANIZACIONAL EM GESTÃO DE PESSOAS NAS MELHORES EMPRESAS PARA SE TRABALHAR

3.1 Panorama Metodológico	65
3.2 A Coleta de Dados e a Nomenclatura Jurídica	68
3.3 Pré-análise	72
3.4 As Limitações do Campo e da Pesquisa	74
3.5 Exploração do Material	78
3.5.1 A categorização no campo jurídico: o que se observa no mar aberto?	83
3.5.2 A categorização dos sites: o canto da sereia?	88
3.6 Inferência	89

CAPÍTULO 4 – RESULTADOS E CONCLUSÕES

4.1 A Interpretação dos Resultados	95
4.1.1 O discurso sedutor dos sites e o dano moral: o ensurdecido canto da sereia	95
4.1.2 O Terceirização nas “Melhores Empresas para Trabalhar”: O Mito da Sereia	100
4.2 Uma Conclusão Épica: Ulisses e o Canto das Sereias	104
Bibliografia	109

UMA APRENDIZAGEM OU A INTRODUÇÃO AO ESTUDO

I. Introdução:

Segundo Siqueira (2009), há, na organização do trabalho, principalmente nas organizações nomeadas “Melhores Empresas para Trabalhar”, um discurso em gestão de pessoas que seduz. As organizações participantes buscam com essa premiação, divulgar seu trabalho e reproduzir uma imagem positiva dentro da organização e da sociedade. Quer dizer, o que se pretende com este discurso e esta premiação é falar de forma eufemística e romantizada sobre a empresa. Por vezes, isto dissimula situações que tem um caráter deletério ao trabalhador desenvolvendo o sofrimento no ambiente de trabalho e podendo recair no campo jurídico como último recurso.

Siqueira (2009) entende que é apresentado pela empresa um conjunto de normas, valores, crenças e benefícios que atentam para o cuidado com o trabalhador. Contudo, o autor questiona se isto é apenas uma forma de montar uma imagem positiva da empresa por meio de um discurso bem delineado, ou se isso ocorre efetivamente na vivência do trabalho. Para fazer tal análise, o autor cunha seis categorias conceituais do discurso: o superexecutivo de sucesso, o comprometimento organizacional, os modismos gerenciais, a participação, a saúde e o as melhores empresas para se trabalhar. Estas serão analisadas com maior afinco na contextualização teórica deste trabalho.

É importante atentar também, para fins de entender o intuito deste trabalho, que as mídias digitais tem se tornado uma área estratégica nas organizações. As ações de informar, vender e se comunicar estão presentes nos *sites* das organizações e qualquer indivíduo que tiver interesse poderá ter contato com tais informações (Corrêa, 2005). A comunicação com trabalhador e com cliente é acelerada, o que pode promover a flexibilização do trabalho e a corrosão do caráter do sujeito (Sennett, 2009).

Siqueira (2009) aponta que, o que se apresenta nos *sites* são práticas gerenciais que formulam uma imagem de que a empresa é socialmente responsável e se dedica a programas sociais para o bem-estar da comunidade e dos trabalhadores. Titulações, tempo no mercado, premiações, entre outros, também possuem lugar de destaque nas mídias digitais contribuindo para uma caracterização, logo para um discurso, predominantemente positivo, que é propagado não apenas na empresa, mas também na

sociedade. Compreende-se que isto é um foco e que este nem sempre irá condizer com a realidade. Quando se analisa o campo jurídico, percebe-se que a legislação conta com tópicos que tratam da prevenção de afrontas morais e físicas. Ora, se existe a necessidade de atentar para estes pontos em um contexto de lei, cabe refletir até onde persiste o discurso como prática ou somente como sedução nas organizações.

Destarte, cabe lembrar que a organização é formada por um conjunto de pessoas e estas possuem sua própria personalidade, cultura e percepção de como é o trabalho e de como o devem exercer. O trabalho, para um indivíduo, constitui também a sua identidade social, sendo este fonte de sua renda e *status* dentro do seu meio de convívio (Dejours, 2006). Ou seja, o indivíduo, apesar de fazer parte de um coletivo, possui expectativas e demandas pessoais. Freitas (2009, p. 12) alerta que, mesmo que organização se revista de promessas e de regimentos que visem o bem-estar do trabalhador, apresentando um cuidado com este sujeito, a empresa não é um ser vivo, logo, não tem sentimentos. Entretanto aqueles que participam da organização possuem afeto e esperam, em vão, que a organização lhes retorne o amor.

Portanto, pode-se pensar em uma analogia entre este discurso que seduz e a lenda da sereia. Na dita lenda, com o seu canto, a sereia chama o marinheiro, lhe promete amor para em seguida lhe afogar. Questiona-se então se o discurso organizacional presente nos *sites* das empresas consideradas as melhores para se trabalhar e, até mesmo a titulação de melhor empresa para se trabalhar, não é uma promessa de qualidade de vida e bem-estar vazia que pode gerar sofrimento no trabalho.

Problema :

Quando Freitas (2009) trata dos estudos organizacionais, ela entende que fazer uma análise crítica é, antes de tudo, crer na capacidade de mudança da estrutura. A autora percebe que estudar aquilo que está sobranceiro, aquilo que não está confesso no escopo organizacional, auxilia na busca de novos e mais proveitosos resultados.

Moscovici (2008), por sua vez, apresenta a dificuldade existente no ato de fazer a crítica dentro do escopo organizacional. Para a autora, o indivíduo “(...) fica perplexo e inseguro. Não consegue entender a discrepância entre discurso e ação por parte de seus superiores. ‘Faça o que eu digo, mas não faça o que eu faço’ parece ser a norma básica de comportamento organizacional das chefias” (p.3). Porém, o trabalho da

crítica e o conflito, para o desenvolvimento do trabalho na organização, são necessários, segundo Enriquez (2008), pois

(...) as diferenças precisam ser expressas, os argumentos precisam ser expostos, os grupos precisam negociar... caso contrário, somos apenas pequenos carneiros concordando sempre, o que elimina a possibilidade de invenções, pois elas são produzidas por gente que não concorda, que tenta de outra maneira, que busca outras respostas. A invenção e a criatividade não nascem do conformismo (p.191).

Pensar na estruturação de um discurso organizacional que seja mais aberto às críticas é trabalhoso, ainda mais quando a utilização de figuras de linguagem na composição do discurso organizacional, não é uma prática incomum. Morgan (2006) acredita que, no campo da Administração, sejam referentes às suas teorias ou práticas, as metáforas tem grande eficácia na compreensão da organização, pois explicitam de maneira palatável, sistemas complexos. No entanto, estas metáforas são incompletas e não observam as variadas nuances presentes no trabalho. Então, ao mesmo tempo em que se permite compreender a organização por meio de uma análise mais simplificada, podem ocorrer injustiças por não se ter uma visão intrincada do sistema. O que se pretende explicar aqui é que, mesmo que se saiba que não é possível compreender as organizações por completo, certas metáforas, auxiliam mais numa visão que promove no imaginário do sujeito um discurso que tem como foco a produtividade em detrimento da saúde do trabalhador.

Por sua vez, Vieira e Nogueira (2013), quando tratam do eufemismo nas relações de trabalho, percebem que sua utilização pode ser nociva. Isto se dá, pois a característica básica do eufemismo é abrandar o conteúdo de uma mensagem que poderia causar desconforto ou angústia. Assim, este uso pode acarretar sofrimento, que é parte do ato de trabalhar, quando a percepção entre o trabalho, em sua execução, destoa do discurso propagado. O que se deve ter em perspectiva aqui é que sempre haverá este distanciamento, porém a sedução e as dissimulações do discurso podem atuar nas práticas do trabalho de forma deletéria.

Conforme o que foi estabelecido anteriormente, os *sites* das organizações possuem o que pode ser considerado um discurso que tem como intento promover uma imagem positiva da organização. Figuram nesta mídia digital os títulos, tempo de mercado e premiações recebidas pela organização. Todo este conteúdo pode ser

acessado pelos trabalhadores da organização, por clientes e acionistas da empresa, bem como qualquer indivíduo que tenha curiosidade de saber os ditames desta organização.

O campo jurídico, em contrapartida, tem a capacidade de oferecer outro viés. Analisar o trabalho no campo legislativo e entender quais são ou se existem queixas às empresas que possuem o título de “Melhores Empresas para Trabalhar”, propõe um diálogo que pode recair na solidez do discurso das mídias digitais ou no que se chama aqui de canto da sereia. Portanto, pensa-se que tipo de informação estará presente no campo jurídico e nos *sites* quando estes são analisados por um viés crítico.

Siqueira (2009), em sua análise, buscou compreender, por meio de revistas especializadas em negócios, como o discurso em gestão de pessoas das empresas nomeadas “Melhores Empresas para Trabalhar” é apresentado. O intento de sua pesquisa era entender de que forma este discurso era formado e se o mesmo poderia ser esquematizado em categorias e quais estas seriam. O autor, fazendo análise destes dados com base em uma perspectiva crítica, estabeleceu seis categorias neste discurso em gestão de pessoas: o superexecutivo de sucesso, o comprometimento organizacional, os modismos gerenciais, a participação, a saúde e o discurso das melhores empresas para se trabalhar.

O foco deste trabalho também é tratar das empresas ganhadoras do prêmio “Melhores Empresas para Trabalhar”. Porém, o centro desta pesquisa é o modo como o discurso em gestão de pessoas se apresenta nas mídias digitais em contraponto com o campo jurídico. Ou seja, tudo que pertence a este espaço é entendido como o campo de investigação, no meio jurídico a pesquisa se foca nos documentos do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e nos *sites* a busca se dá nas normas, valores e missão, até as notícias, divulgações de vagas, etc.

Portanto, cabe a este trabalho inquirir como se estrutura o discurso organizacional em gestão de pessoas das organizações de grande porte do Rio de Janeiro, nomeadas “Melhores Empresas para Trabalhar”, nos documentos pertinentes aos órgãos públicos do trabalho e às mídias digitais, no ano de 2014.

Explicação do tema:

Este trabalho tem como foco as empresas de grande porte que, no ano de 2014, foram eleitas como as melhores para se trabalhar. Cabe salientar que o prêmio “Melhores Empresas para Trabalhar” foi fundado pela empresa internacional *Great Place to Work*. No Brasil, esta organização, quando se trata da premiação, tem parceria com a Associação Brasileira de Recursos Humanos e o Jornal O Globo. A empresa *Great Place to Work*¹ tem como intento transformar a cultura organizacional das empresas com as quais trabalham. Em outras palavras, esta determinada organização tem como objetivo fazer negócios, seja promovendo livros, congressos, palestras ou mesmo intervindo nas organizações por meio de avaliações, entrevistas com grupos focais e *benchmarks*.

A ABRH² atua em nível nacional, estando presente em vinte dois estados, para cada região ela possui um *site* específico para atendimento. Ela não possui fins lucrativos, sendo que, aquele que se torna associado paga um determinado valor semestralmente para receber notícias de novidades pertinentes à gestão de pessoas e o mundo corporativo. Esta empresa ainda oferece serviços às organizações e pessoas físicas como congressos pagos, sendo que os associados recebem desconto.

O jornal O Globo³ faz parte do grupo Globo, que atua em diversas mídias. Sua influência se estende desde a comunicação, por meio de rádio, jornal, televisão e internet, até a venda de livros, CDs e revistas. No que se refere ao jornal O Globo, que é o meio de comunicação pelo qual há a transmissão das empresas escolhidas como melhores para se trabalhar, este conta com uma atuação que ultrapassa território nacional. De acordo com o *site*, em Nova York, Washington, Pequim, Jerusalém, Buenos Aires, Paris, Londres, Bonn, Bruxelas, Zurique, Madri, Lisboa, Atenas, Barcelona e Roma existem correspondentes, além destes estarem inclusos em diversas regiões brasileiras. A empresa ainda se vale de parcerias dentro de todo o território nacional, além da associação com jornais internacionais.

Com base nas informações expostas, alguns tópicos ficam claros: as três empresas são de grande porte e são estas que participam da eleição e divulgação das

¹ As informações se encontram no site <http://www.greatplacetowork.com.br/>. Acesso em: 10/01/2014

² As informações aqui citadas encontram-se no site: <http://www.abhrj.org.br/> e <http://www.abrhnaional.org.br/>. Acesso em: 10/01/2014

³ Retirado de: <http://www.agenciaoglobo.com.br/> e <http://www.grupoglobo.globo.com/>. Acesso em: 08/02/2015

organizações vencedoras do prêmio “Melhores Empresas para Trabalhar”. A organização O Globo atua mais precisamente na divulgação, com seus jornais e inclusive com a revista Exame. A empresa que é ativa na escolha das organizações é a empresa criadora do prêmio, a *Great Place to Work*.

Faz-se necessário atentar que, estas empresas possuem um grau de influência no contexto brasileiro uma vez que são empresas reconhecidas nacional e internacionalmente. Vieira (2014) aponta que, no contexto econômico em que se encontra a civilização, as barreiras entre o que faz parte do imaginário organizacional e o social são permeáveis e confusas, então “valores, símbolos, ideias de sociedade passam, no limite, pela aprovação ou reprovação das grandes organizações. São elas que ditam as regras e que defendem o desenvolvimento do mundo moderno” (p. 199).

Nesta pesquisa, conta-se com dois termos “melhores empresas para se trabalhar” e “Melhores Empresas para Trabalhar”. Existe uma diferença fundamental entre essas duas partes. “Melhores Empresas para Trabalhar” é o nome dado pela *Great Place to Work* para a premiação, portanto, quando, nesta pesquisa, se apresentar a escrita neste padrão, o objetivo é falar sobre o prêmio ou sobre as empresas que foram premiadas. Quando se trata, neste estudo, do termo “melhores empresas para se trabalhar”, o intento é ou falar da categoria conceitual do discurso organizacional em gestão de pessoas de Siqueira (2009) ou questionar o que faria esta organização melhor do que outras.

O discurso é ponto de destaque no estudo a ser desenvolvido. Sabe-se que a Análise de Discurso pode ser estudada pelo viés metodológico, bem como pelo viés teórico (Brandão, 2004). Neste trabalho, tal qual Siqueira (2009), busca-se explorar o discurso como um fenômeno social, onde através deste que se criam as relações com outros indivíduos. Compreende-se que a própria linguagem já possui um caráter delimitador, impondo sentidos, regras e normas dentro dos grupos, isto é, possui uma ideologia que regula o indivíduo tanto no espaço social, como no espaço organizacional.

Para respaldar tais argumentos, foi utilizado Siqueira (2009) que entende que o discurso possui uma dimensão ideológica que lhe é própria e perene “que contribui na construção das identidades e das relações sociais entre os sujeitos” (p.19). Isto acontece não apenas referentemente ao que é dito, mas também a forma como é dito. Sabe-se que ideologia possui variados conceitos e que o estudo destes é de extrema relevância. Para

fins de compreensão, quando se utilizar a definição de ideologia, se tomará o conceito marxista de que esta é a falsificação da realidade veiculada por aqueles da classe dominante de forma a manter o poder. O discurso seria então, a materialização da ideologia (Chauí, 2004).

Tem-se a compreensão de que o discurso organizacional possui diversos vieses e o caráter sedutor, por vezes é descartado, como se pode perceber na análise de Enriquez (2008). O autor observa que a empresa não busca mais capturar a afetividade do sujeito por meio de promessas. No entanto, trata, de maneira austera, que seu interesse, independentemente do cargo, é a produtividade e a dedicação total, podendo, devido a qualquer necessidade, fazer seu descarte. Vieira (2014), por sua vez, reconhece – o que tem grande correlação com este estudo –, que as promessas tem participação na sedução. Mesmo que a empresa se defina em bases rígidas e seja austera, tal como Enriquez (2008) propõe, há sempre a sedução do porvir onde se declara que o indivíduo vai saber mais, ter mais habilidades, de que, caso seja demitido, terá facilidade de recolocação, de que isto tudo será recompensado, pode não ser por aquela determinada organização, mas que em algum momento, os louros e a glória lhe serão entregues.

Quando se define como estudo as organizações nomeadas como as Melhores Empresas para Trabalhar, pode-se pensar se isto já não denota um discurso sedutor. Isto se dá, pois, primeiramente, para fazer parte dos selecionados, a empresa deve se nomear como concorrente. A conquista deste prêmio não é acompanhada com nenhuma bonificação monetária, apenas a titulação é adquirida. Então se questiona se há escapatória, tendo em vista que a empresa só faz uso dessa premiação para se promover, de isto ser uma forma de sedução. Isto porque a organização apresenta ao mercado econômico, aos clientes e aos seus trabalhadores que ela possui, supostamente, os melhores recursos para que o indivíduo tenha prazer no trabalho.

Como forma de apresentação metodológica categorias conceituais do discurso em gestão de pessoas foram estabelecidas. Sabe-se que Siqueira (2009) desenvolveu categorias nesse campo, porém a proposta desta pesquisa não finda na reprodução do autor. É intento aprofundar-se no campo e analisar, livre de amarras, o que este campo traz. É importante, entretanto, entender o que Siqueira (2009) já produziu de forma a acrescentar, seja afirmando, contrapondo ou incluindo categorias junto àquelas cunhadas pelo autor.

Assim, vale compreender que para Siqueira (2009), o discurso nas organizações pode ser dividido em o superexecutivo de sucesso, o comprometimento organizacional, os modismos gerenciais, a participação, a saúde e o discurso das melhores empresas para se trabalhar. Estas categorias serão aprofundadas posteriormente. Neste momento cabe apenas entender que estas, apesar de terem sido divididas e categorizadas, possuem características em comum. O discurso sedutor, o medo do desemprego, a servidão voluntária, a relação entre cooperação-competição e o adoecimento perpassam cada tópico.

Dessarte, compreender o discurso organizacional como sedutor (Freitas, 2006; Siqueira, 2009) é um ponto de interesse no trabalho. Conforme o que já foi introduzido anteriormente, as organizações, por meio dos seus valores, regras e demandas, propõem uma imagem, uma “personalidade” – que nem sempre condiz com a sua prática real – e esta, geralmente está exposta nos seus *sites*. A organização tende a se mostrar presente dentro da comunidade com o discurso da responsabilidade social (Siqueira, 2009) e passa como norma a preocupação com o cliente e o “colaborador”, nomenclatura eufemística para se tratar do trabalhador (Vieira & Nogueira, 2013).

Portanto, há uma sedução nesse discurso que tende a colocar preceitos positivos e estes, conseqüentemente, tem efeito na percepção dos indivíduos. Segundo Vieira (2014), este discurso fica introjetado de tal maneira nos trabalhadores, que estes acolhem métodos de atuação que podem dissimular uma violência para com o outro ou mesmo consigo. Na busca de atender aos “desejos” da organização e receber o reconhecimento de útil e produtivo, o indivíduo se vê impelido em “fazer o seu melhor”, o que por vezes pode resultar em injustiças e em servilismo voluntário (Siqueira, 2009).

A demissão, por sua vez, que deveria ser tratada como um recurso final utilizado pelas empresas por problemas em sua produção ou mesmo por desconformidades do funcionário para com esta, é utilizada como ameaça sabendo que “(...) na atual conjuntura, o ‘gerenciamento pela ameaça’, respaldado na precarização do emprego, favorece o silêncio, o sigilo e o cada um por si” (Dejours, 2006, p.64).

Antunes (1995) entende a sociedade atual como a “sociedade do descartável” onde não apenas os produtos são rapidamente desconsiderados, mas o mesmo é feito com a força humana de trabalho que é extinta por meio da destruição de seus direitos

sociais. O que fica claro é que a demissão se torna um meio de aumentar a produtividade do indivíduo baseada no medo que o empregado tem de perder seu sustento e seu *status*, Siqueira (2004) coloca que no

(...) campo organizacional, diríamos que se o indivíduo não aceitar as regras do jogo e quiser mais liberdade ele tem a opção de deixar a empresa. Por outro lado, no entanto, corre risco do desemprego e das perdas narcísicas, o que ao fim pode significar, da mesma maneira, a sua morte simbólica (p. 64).

Em outras palavras, o trabalho, com base neste aspecto, fica mortificado. Gaulejac (2007) afirma que, quando se refuta a realidade, os trabalhadores se veem perdidos, aniquilados, tomados por uma revolta débil e cativos na servidão, pois a realidade econômica se torna um *nonsense*, ou seja, a diferenças do que se vive e do que diz, não fazem sentido. Portanto, uma vez que se compreende que os sentidos entre o que representa prazer e o que é sofrimento ficam perdidos e mesmo misturados, estudar o discurso em gestão de pessoas é relevante, ainda mais quando se trata de uma visão alternada entre o conteúdo produzido pelo campo jurídico e aquele que existe nas mídias digitais que disseminam uma visão organizacional não só na organização, mas também na sociedade.

II. Justificativa:

A relevância desta pesquisa se dá no que tange a um alargamento do conhecimento sobre o discurso organizacional em gestão de pessoas sob um viés crítico, o que exprime uma reflexão sobre aquilo que pode ser deletério e maldoso e o que pode ser positivo e criativo. Destarte, perceber como o discurso organizacional influi nas ações e não-ações dos trabalhadores é essencial. Apesar de os *sites* das organizações versarem sobre a importância da missão, do auxílio para com a comunidade, do bom atendimento aos seus clientes e trabalhadores, a real aplicação destes ditames ainda é inconstante. Mesmo que o prescrito do trabalho (regras, normas, manuais, etc.) contenha este discurso atraente, as injustiças e afrontas à ética e moral ainda ocorrem (Dejours, 2006). Cabe então pensar se isto também é prática nas empresas nomeadas as melhores para se trabalhar.

Deve-se fazer, antes de prosseguir a discussão, o esclarecimento da diferença que há para este trabalho, entre gestão de pessoas e o departamento de Recursos Humanos (RH). Percebe-se que o ato de gerenciar pessoas está presente em todos os

setores da organização sendo este o intento do trabalho, tratar do discurso organizacional que perpassa pelos indivíduos que tratam com gente. Portanto, quando se atribui ao discurso presente nos documentos jurídicos e nos *sites* o caráter de gestão de pessoas, isto é feito, pois se compreende que este discurso tem poder de modificar e/ou fomentar uma determinada percepção e/ou comportamento. Isto é um discurso que gerencia a ótica tanto de trabalhadores como até mesmo do público externo, mas enfim, de pessoas, de uma maneira geral.

Entende-se que a premiação “Melhores Empresas para Trabalhar” é desejada para obter uma vantagem competitiva no mercado. Pode-se pensar então se a organização também não estimula a competição nas suas práticas internas. Sabe-se que os empregados, dentro do contexto da gestão de si e o estímulo à competitividade, passam a analisar o outro como uma pessoa a ser superada e a meta como seu objetivo. Tal necessidade de ser “o número 1” (Gaulejac, 2007) estimula uma falta de companheirismo e fomenta disputas internas que, sob qualquer sombra de desacordo com discurso empresarial, será tratado como uma fraqueza de determinado indivíduo.

Esta análise é relevante porque, no contexto organizacional, sucesso e fracasso, adaptabilidade e flexibilidade são características que competem ao trabalhador, quer dizer, a organização se exime de qualquer injustiça que possa ocorrer imputando tudo ao indivíduo. O sujeito se vê condenado a uma liberdade repressora onde toda demanda não resolvida, todo fracasso é não só responsabilidade dele, mas sua culpa também. Esta individualização fomentada pela organização – que demanda de cada indivíduo a gerência de si e estimula a auto-acusação –, promove o sentimento de incapacidade no sujeito quando este não corresponde às metas que a organização lhe impõe. Mais uma vez se ressalta que a organização é uma entidade formada por pessoas, assim, esta não tem emoção ou poder por si. É por meio da veiculação do discurso e ações de outros trabalhadores, não só da gerência, que se criam tais imposições (Gaulejac, 2007).

Segundo Anjos (2013), tendo em vista essas práticas gerencialistas, a competição e o individualismo são perpetrados fazendo com que se desenvolva um cinismo organizacional. É, como explica o autor, o resultado do desprezo pelas normas sociais e pela moral e isto parte de um discurso que não é de um único indivíduo, mas sim da cultura da organização, logo reproduzida pelos membros desta. Devido a uma estrutura organizacional que invoca a competição e a disputa interna, para não ser demitido, “vale tudo”. Este discurso não é necessariamente o que se expõe nos *sites*,

pelo menos, não de maneira clara, mas é aquilo que se pede de maneira sutil, compactuando para uma violência dissimulada (Vieira, 2014; Faria & Meneguetti, 2011).

Desenvolvem-se estratégias perversas onde ocorre o descontentamento daqueles que são afetados, porém aqueles que infligiram a violência, não veem a culpa nas suas decisões, afinal, “os fins justificam os meios” (Ferreira, 2009). Segundo Gaulejac (2007), o que vai acontecer é que “aqueles que sofrem tornam-se culpados. Culpados de protestar, culpados de resistir, culpados de se opor. Sua luta se torna ilegítima. São eles que são apontados como violentos” (p. 210). Assim, justifica-se a análise de documentos provenientes do campo jurídico. Entender como os trabalhadores tratam e são tratados nos órgãos públicos com foco no trabalho é relevante quando se tem em vista que estas estratégias são associadas com um caráter perverso e o discurso organizacional em gestão de pessoas que existe nos *sites* pode ser analisado como sedutor.

Quer dizer, entende-se que a organização, para afastar esta imagem de perversa, se utiliza de métodos, como, no caso, é o uso do discurso organizacional sedutor. Siqueira (2004) afirma que o profissional é seduzido pelo discurso e o objetivo do discurso é exatamente este, o de absorver não apenas a força de trabalho do sujeito, mas também seus desejos e sua dedicação ao trabalho. Siqueira (2009) quando trata do discurso das melhores empresas para se trabalhar, expõe que a própria prática de gestão de pessoas tem como intento fazer com que o trabalhador aceite e introjete os valores da organização dando contornos, imaginários ou não, de que aquela é, efetivamente, uma das melhores empresas para se trabalhar.

É válido atentar, desde este momento, que o prêmio “Melhores Empresas para Trabalhar” é uma nomeação na qual as organizações se inscrevem e não há nenhum tipo de recompensa ou bonificação financeira. Para assegurar esta informação, foi procurado no *site* da empresa *Great Place to Work*⁴, os manuais de cadastro para a participação do prêmio e outros documentos que pudessem apontar tal perspectiva. Não contendo nenhuma informação, buscou-se o *chat online* da empresa, que permite que qualquer indivíduo que possua dúvidas, seja atendido por um operador.

⁴Retirado de: <http://www.greatplacetowork.com.br/> e <https://www.chatcomercial.com.br/livehelp/>. Acesso e pergunta feita em: 11/02/2015 no horário de 11:27 a 11:35. Atendente: Débora Silva.

A pergunta feita foi *Sei que, para concorrer, a organização deve se inscrever; no entanto eu gostaria de saber o que, exatamente, além da titulação, a empresa adquire com essa nomeação?* A resposta que se seguiu foi *O Great Place To Work é uma consultoria especializada em ambiente de trabalho. Nossa missão é: **Construir uma sociedade melhor, ajudando empresas a transformar seu ambiente de trabalho.** Nossa missão é o que realmente norteia nossos negócios. Encontramos no ranking das melhores empresas para trabalhar uma forma de reconhecer empresas que são excelência em ambientes de trabalho e possuem boas práticas de gestão. O objetivo é aplicar a pesquisa e entender o ambiente de trabalho* (o grifo acima é parte integrante da resposta obtida).

A transcrição desta conversa é importante, pois já aponta uma tendência desta empresa que é responsável pela nomeação. Acredita-se que a resposta dada foi pouco direta, podendo ser considerada inclusive evasiva. O acréscimo e destaque da missão organizacional, como crédito de confiança ou de compromisso, foi um ótimo exemplo dos aspectos trazidos pelas categorias discursivas de Siqueira (2009). Com isto, fica em evidência como o campo existente nas mídias digitais é relevante, pois atua na disseminação da imagem da organização. Portanto trazer categorias provenientes do campo jurídico poderá auxiliar na busca de informações que estejam subjacentes a este discurso produzido e reproduzido.

Quer dizer, não é sem motivo que tal prática é desenvolvida, o objetivo é propagar uma boa imagem da organização por meio de *marketing* interno e externo. Se o trabalhador internaliza os preceitos organizacionais, críticas e divergências são mais difíceis de aparecer, logo, o sujeito se torna mais fácil de manejar. Ou seja, o indivíduo é capturado em sua psique de forma a que trabalhe mais e produza mais para a empresa, independentemente do que isso possa acarretar. Boétie (1999) coloca que apesar de todos os esforços feitos pelo sujeito que, agora vive em uma servidão voluntária, o

(...) tirano vê os outros que lhe são próximos trapaceando e mendigando seu favor; não só é preciso que façam o que diz, mas que pensem o que quer e amiúde para satisfazê-lo, que ainda antecipem seus pensamentos. Para eles não basta obedecê-lo, também é preciso agradá-lo, é preciso que se arrebatem; que se atormentem, que se matem de trabalhar nos negócios dele; e já que se aprazem com o prazer dele, que deixam seu gosto pelo dele, que forcem sua compleição, que despem o seu natural, é preciso que estejam atentos às palavras dele, à voz dele, aos sinais dele, e aos olhos dele; que não tenham olho, pé, mão, que tudo esteja alerta para espiar as vontades dele e descobrir seus pensamentos (p.66).

Faz-se aqui um esclarecimento. Sabe-se que o texto de Boétie (1999) não é baseado nas relações organizacionais, mas sim, uma crítica à relação entre os súditos e o tirano. A tese discute o motivo pelo qual os indivíduos voluntariamente se submetem ao desejo de um indivíduo, que apenas os explora, ao invés de se rebelar uma vez que estão em maior número. Na perspectiva do autor, a servidão se dá ou pelo costume, ou seja, o sujeito nasce já em um ambiente onde obedecer e não questionar é norma, ou o tirano se utiliza de práticas que acovardam e diminuem o sujeito, ou mesmo a utilização de outros indivíduos para a manutenção do poder. Nesta mesma analogia, Ferreira (2009) trata da servidão voluntária, agora sim, dentro de uma perspectiva organizacional onde compreende que este tópico faz parte das relações de trabalho na sociedade atual. Assim, pode-se compreender que, apesar de Boétie (1999) ter outro foco, e sua tese ter sido escrita em outra época, sua análise sobre relação de poder e servidão ainda é estudada e, o mais importante, atual.

Tem-se ciência que o trabalho possui um cunho social para o trabalhador. É através do labor que se desenvolve seu pensamento sobre sociedade, uma vez que ele é membro de um grupo (Dejours, 2006), esta pessoa, segundo Gaulejac (2007), vive o trabalho de forma real como sua identidade. No mesmo contexto, Moscovici (2008) diz que o “papel organizacional torna-se a identidade social, o eu fica em segundo plano, encoberto pelo tipo de atividade profissional” (p.10). O que se entende é que o indivíduo toma o trabalho como a percepção de si, a moral da empresa tem de estar de acordo com a sua própria e quando tal fato não existe, gera angústia e sofrimento.

Compreender a si como integrante de uma empresa que comporta a titulação de melhor empresa para se trabalhar afeta na percepção do indivíduo. Este pode obter prazer pelo *status* que tal prêmio lhe confere ao mesmo tempo pode sofrer diante desta titulação por fatores como problemas na organização ou por que teve que se utilizar de “violência” para conseguir chegar ao patamar requerido ou mesmo pela carga de trabalho intensa que lhe é infligida para que então alcance o reconhecimento (Siqueira, 2009).

Apesar de o autor supracitado não se basear na Psicodinâmica do Trabalho (PDT) para estruturar suas categorias, este trabalho tem como ancoragem esta teoria para abrir novos aspectos que possam estar presentes no discurso do campo jurídico e dos *sites*. Entende-se que as categorias do discurso organizacional em gestão de pessoas

cunhadas por Siqueira (2009) podem estar presentes não apenas nas revistas especializadas, que foi seu objeto de estudo, mas que podem estar presentes no campo pertinente a esta pesquisa. Compreende-se também que estudar as categorias conceituais do discurso organizacional em gestão de pessoas de Siqueira (2009) é de grande relevância, porém, sua pesquisa não se finda em si e nem deve, necessariamente, ser visto somente com base em um aspecto teórico ou engessar-se nas categorias previamente definidas.

Por isso, legitima-se o uso da teoria da PDT como outra lente. É importante explicar que esta teoria participa desta pesquisa buscando atrelar seu saber com aquele que foi desenvolvido por Siqueira (2009). Portanto, justifica-se este trabalho na pretensão de abranger o conhecimento destas categorias do discurso em gestão de pessoas de Siqueira (2009) e como isto se apresenta nas empresas de grande porte do RJ nomeadas as “Melhores Empresas para Trabalhar”.

III. Objetivos:

Geral:

Analisar como se estrutura o discurso organizacional em gestão de pessoas das organizações de grande porte do Rio de Janeiro, nomeadas “Melhores Empresas para Trabalhar”.

Específicos:

- Definir o viés de análise do discurso organizacional;
- Compreender a composição do discurso organizacional em gestão de pessoas relativamente às as seis categorias conceituais do discurso de Siqueira (2009);
- Categorizar os dados presentes nos documentos jurídicos das “Melhores Empresas para Trabalhar” no ano de 2014, no Rio de Janeiro.
- Definir categorias conceituais do discurso em gestão de pessoas dentro das mídias digitais das “Melhores Empresas para Trabalhar” do ano de 2014, no Rio de Janeiro.

IV. Suposições:

- As categorias conceituais do discurso trazidas por Siqueira (2009) serão percebidas nos *sites* das organizações nomeadas “Melhores Empresas para Trabalhar”;
- Haverá novas categorias conceituais do discurso em gestão de pessoas.

V. Referencial Teórico:

Discurso Organizacional e de Gestão de Pessoas: Tendo este trabalho o foco no discurso dentro da organização, faz-se necessária a explanação de como é utilizado tal referencial teórico. O núcleo do primeiro capítulo é o discurso organizacional. Neste estão contidos o aspecto ideológico presente no discurso e como este trabalha em função do poder, bem como as características perversas pertinentes a esta análise. Quer dizer, a compreensão da dissimulação discursiva e da regulação do discurso, como forma de esconder e alienar a violência e a coerção (Brandão, 2004; Faria & Meneguetti, 2007, 2011; Foucault; 2012).

No segundo capítulo, o enfoque está no aprofundamento do discurso organizacional em gestão de pessoas. Vale ressaltar, mais uma vez, que gestão pessoas é função de gerenciar pessoas e não diz respeito a um departamento em específico. Neste contexto, a discussão a ser elaborada é sequência do que já foi tratado no capítulo anterior. Ainda tendo em vista os estudos que tratam da deturpação proposital do conteúdo no discurso organizacional a fim de manipular os indivíduos, será tratado o

eufemismo, o carisma e a sedução como focos desta seção do trabalho. É neste momento em que as seis categorias conceituais do discurso serão definidas e explanadas (Faria & Meneguetti, 2007, 2011; Freitas, 2006, 2009; Siqueira 2004; 2009; Vieira, 2014; Vieira & Nogueira, 2013).

Psicodinâmica do Trabalho: Esta teoria é utilizada como um recurso para pensar o discurso sob uma perspectiva crítica. Entende-se que a PDT não faz parte do discurso em gestão de pessoas, mas é um arcabouço teórico para se fazer esta análise de cunho crítico. Sabe-se que Faria e Meneguetti (2007; 2011), Freitas (2006; 2009), Siqueira (2004; 2009) não se utilizam exclusivamente desta teoria, no entanto, ela aparece, neste trabalho, com certa predominância. Sua inclusão é relevante uma vez que seus conceitos auxiliam na exposição da influência do discurso dentro do trabalho e dentro da vida do trabalhador (Dejours, 2004; 2006; 2013).

Cabe, no entanto, atentar que quando se fala de sofrimento, na perspectiva da PDT, isto possui sentido específico. É importante fazer uma distinção entre os termos dor e sofrimento, uma vez que os dois não são sinônimos. A ideia de sofrimento é abordada de acordo com o termo psicanalítico, que é uma teoria da qual se desdobrou o a PDT, no qual compreende que viver é sofrer e, tal sofrimento, move o indivíduo para criar, elaborar de acordo com as experiências e as demandas. Desta mesma maneira, o indivíduo, no ambiente de trabalho, sofre diante das possibilidades e incongruências pertinentes à organização do trabalho e, com isso, busca soluções, estratégias. Para que se desenvolva um trabalho e para obter o prazer, é essencial que haja sofrimento. O sofrimento é psicodinâmico, ou seja, não possui um fim, uma vez que a resistência do real é perene. Portanto, tendo em vista que o discurso é também formado por regras escritas, logo prescritas, caberá a este trabalho enlaçar os conceitos da Psicodinâmica a fim de revelar sua relação com o prazer e o sofrimento (Birman, 2013; Moraes, 2013).

CAPÍTULO 1 – O DISCURSO ORGANIZACIONAL

Este capítulo se dedica ao discurso, sendo que este será dividido em dois momentos: tratará primeiramente da concepção de discurso como teoria e método, distinguindo o que é fala e discurso, tendo como intento fazer uma análise conceitual. No segundo momento, será tratado do discurso organizacional como detentor de uma ideologia, sendo que, como já foi afirmado anteriormente, este trabalho não irá se dedicar a explicar o conceito de ideologia, apenas tratar da dimensão ideológica presente no discurso organizacional (Siqueira, 2009). A dissimulação discursiva como forma de coerção e violência também é outro ponto focal na análise deste capítulo (Faria e Meneguetti, 2007, 2011). Sendo assim, de acordo com o objetivo específico estabelecido anteriormente, este capítulo terá o intento de analisar de que forma se estrutura o discurso organizacional.

1.1 O DISCURSO: UMA CONSTRUÇÃO SOCIAL E IDEOLÓGICA

Entende-se que o discurso pode ser analisado por diferentes vieses. Nesta pesquisa, tem-se a proposta de entender o discurso como socialmente construído e atravessado pela ideologia. Para se chegar a esta análise, foram vistas, como se apresentará ao longo do texto, outras perspectivas. Sabe-se que o discurso, além de ser uma corrente do campo teórico, também o é no metodológico, cabendo portanto distinguir o que é e o que não é parte deste estudo. Assim, como forma de nortear, delimitar e se posicionar diante de uma vertente, caberá, neste primeiro momento, fazer uma pequena análise da relação entre o discurso e o campo social.

Para fins de distinção, compreender-se-á o que é fala e o que é discurso. A fala é o meio pelo qual o indivíduo é capaz de interagir com o mundo, bem como de organizar e planejar. Seria, na infância, por meio da fala que se forma a racionalidade e abstração humana. A criança, para compreender os processos complexos, inicia a fala egocêntrica na qual não tem a intenção de interação, apenas de organização mental a fim de cumprir um objetivo. Quando isto é formado, a criança é capaz de fazer as mesmas funções sem a necessidade de verbalizar. Ou seja, nesta perspectiva, falar é um método de organização do pensamento e do desenvolvimento da abstração (Vygotsky, 1998).

Então, apesar da fala ser parte integrante do discurso, este não é o único elemento e, por vezes, nem o mais importante. Entende-se que a comunicação não-verbal, de diversas maneiras, apresenta uma comunicação tão efetiva quanto a fala. Weil

e Tompakow (2003) quando afirmam que “o corpo fala”, estão apontando para a importância das concordâncias e discordâncias entre o que é falado e a movimentação corporal e, com isso, percebem a influência, mesmo que inconsciente, na transmissão da informação. Assim, já se apresenta um componente que suporta a afirmação de que discurso não é apenas a verbalização de uma ideia.

Antes de se fazer a análise da conceituação do discurso e sua relação com o campo social, cabe tratar, mesmo que de forma breve, do discurso em sua forma metodológica. Este trabalho tem foco no discurso enquanto teoria, no contexto do discurso organizacional e de gestão de pessoas, porém é sensato fazer uma análise sobre sua atuação no campo metodológico, a fim de compreender como o conceito se desenvolve.

Sabe-se que não existe apenas um método dentro da Análise de Discurso, segundo Gil (2002), apesar de se enquadrarem nesta mesma categoria, as funções, as perspectivas e objetivos variam. No entanto, ainda de acordo com o autor, o que integra estes variados estilos é a abordagem interpretativista, que entende que na composição de um discurso, não há neutralidade nem em sua reflexão, nem em sua descrição do mundo e que é através deste que se edifica a vida social.

Dos diversos vieses dentro da Análise de discurso, Mussalim (2003) destaca duas: a análise do discurso francesa, que atenta para questões históricas, enquanto a segunda, que possui origem anglo-saxã, tem sua atenção voltada para a sociologia. A diferença apresentada pela autora, entre estas duas correntes é pautada na intencionalidade. Na corrente anglo-saxã, ou americana, como também é chamada, uma interação verbal entre indivíduos vai ocorrer sendo que a intenção da comunicação de uma ideia é o que sustenta o discurso. Na corrente francesa, por sua vez, a intenção na comunicação não é tão relevante, pois se compreende que há um condicionamento, ou seja, o sujeito é atravessado pela ideologia que já censura e determina o que e quando se pode praticar um discurso, tendo como base as questões históricas e sociais.

Em se tratando da Análise de Discurso enquanto construção social é interessante a perspectiva de Foucault (1997). O trabalho deste autor, segundo Fairclough (2001), tem uma contribuição importante “para uma teoria social do discurso em áreas como a relação entre discurso e poder, a construção discursiva de sujeitos sociais e do conhecimento e o funcionamento do discurso na mudança social” (p. 62).

Foucault (1997) coloca que as práticas discursivas não estão descoladas do ambiente, ou seja, o meio no qual elas se estabelecem bem como os esquemas comportamentais, os meios de transmissão, também são incorporados na comunicação e recepção da informação.

O discurso enquanto teoria também possui diversas conceituações. Na análise de Chanlat (1996a, 1996b), o discurso não se resume à transmissão de informações, sendo essa compreensão limitada e, inclusive, danosa. O autor percebe que a linguagem é parte integrante da formação do ser no mundo, é devido à possibilidade de interpretar o mundo, seja este o psíquico ou o externo, através das palavras, que se pode materializar um significado.

Segundo Pêcheux (1999), o discurso possui uma carga de sentido que muda de indivíduo para indivíduo, significando e ressignificando a informação passada. Compreende-se que fazer uma análise deste discurso não é ter a compreensão linear e desprovida de emoção de uma situação. Porém, é perceber que pelo discurso perpassam memórias e estas não são delineadas sobre um espaço homogêneo, mas possuem um jogo de forças que, por vezes, pende a uma regulação, por outras para uma desregulação, não havendo equilíbrio estável.

Compreende-se, portanto, que a situação influi na organização dos discursos. Cosnier (1996) trabalha o conceito de contexto que abarca não apenas a verbalização, mas também o mimo-gestual. Para este autor, com a junção destes elementos, que se pode alcançar o significado do discurso. A fala será percebida por meio da entonação, das palavras utilizadas, enquanto o mimo-gestual apresenta a expressão corporal, gestos e mímicas como parte integrante da percepção. Cosnier (1996) ainda aponta o ambiente como componente do discurso, quer dizer, por meio do espaço e mesmo do tempo, a conotação se altera ganhando novos significados. O contexto então, para o autor, é a soma destas percepções onde se admite o discurso não como elemento isolado.

Orlandi (2001), por sua vez, trata o caráter ideológico do discurso. A autora não entende que haja uma consciente ocultação de sentidos, porém há o esquecimento do processo de sua constituição. Conforme Orlandi (2001), no trabalho ideológico, dois fatores são contemplados: a memória e o esquecimento. A autora compreende que somente quando se esquece do significado de algo danoso, quando se esquece, como ela

exemplifica, quem disse e o que representou a palavra “colonização”, é que esta ganha poder e produz efeito.

Isto é, a ideologia nunca é observada “a olho nu”, tudo que pertence ao seu campo deve estar coberto por uma máscara, a fim daqueles que estão sujeitos a ela não perceberem. Brandão (2004) também toma a ideologia como ponto de análise. Para ela, o ambiente, composto pela cultura e pelas relações sociais, também influi na propagação de um discurso. Em sua análise,

A linguagem enquanto discurso não constitui um universo de signos que servem apenas como instrumento de comunicação ou suporte de pensamento; a linguagem enquanto discurso é interação, um modo de produção social; ela não é neutra, inocente e nem natural, por isso o lugar privilegiado de manifestação da ideologia (p.11).

A partir desta breve introdução sobre o discurso, o que se propôs, foi apresentar a ideia de discurso não como algo fixo e temporário, mas o discurso como atemporal e ressonante. Ou seja, de acordo com a situação na qual um determinado discurso é proferido, a forma como este é propagado e onde ele é verbalizado, o sentido irá se alterar. O discurso não pertence ao emissor e nem ao receptor. Por estar em uma sociedade e permeado por jogos de poderes, o discurso terá um caráter social e ideológico. Com base nessa perspectiva, será feita a discussão do discurso organizacional.

1.2 O DISCURSO ORGANIZACIONAL: O PODER DA DISSIMULAÇÃO

Como explicitado anteriormente, o contexto (Cosnier, 1996) no qual se desenvolve o discurso, é importante para a sua compreensão. Sabe-se que os objetos de estudo desta pesquisa são organizações de diferentes ramos, porém estão todas elas inclusas em uma mesma localidade e estão arroladas ao prêmio de “Melhores Empresas para Trabalhar”. Vale ressaltar também que estas empresas fazem parte de uma mesma localidade – Rio de Janeiro –, além de uma mesma sociedade onde o capitalismo é imperante.

Outro ponto relevante é que os objetos de estudo são empresas de grande porte, portanto, pode-se trabalhar com a hipótese de que estas possuem um quadro financeiro considerável e potencialmente possuem influência na sociedade. Bourdieu (1989) explica que o poder não se respalda apenas no capital econômico, mas tem também

como bases o capital cultural, ou seja, os títulos e diplomas e o capital social que diz respeito ao manejo das relações sociais. Em suma, o autor identifica o capital simbólico, que é pautado no prestígio e *status*, como o método pelo qual são mantidas as relações de poder. Quer dizer, a dominação ocorre quando se possui poder que provém do capital simbólico. Este é difundido em meio às organizações ou mesmo pelas práticas sociais para definir o que efetivamente agrega valor. São através destes símbolos que são mantidas as integrações sociais que permitem a manutenção da ordem de acordo com a visão dominante.

Este poder que é simbólico é definido então como “(...) esse poder invisível que só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o exercem” (Bourdieu, 1989, pág.7-8). Então na perspectiva de Bourdieu (1989) o poder só vigora quando um reconhece o poder no outro, formando assim, uma relação entre dominante e dominado. Tal relação de poder é passada por meio de sistemas simbólicos que são exercidas através da comunicação, sendo esta baseada em uma percepção racionalizada das causas, do tempo e espaço ou mesmo por meio de coerção, ou seja, é por meio da “violência simbólica” (pág. 11), que se torna possível o acordo entre os atores sociais. O simbólico, no discurso organizacional, não se apresenta de uma só forma, este possui diferentes facetas.

Foucault (2012), quando trata do discurso, compreende que este sofre bloqueios por diversos fatores. No que tange os sistemas externos, o autor coloca três tipos de intervenção no discurso: o discurso sexual, o político e o discurso do louco. Pelas suas cargas que ultrapassam as barreiras morais pertinentes à sociedade estes discursos são excluídos do meio social. A sexualidade é excluída por meio do tabu, o discurso político é restringido por meio da ideologia e o discurso do louco é negado e desdenhado, uma vez que não compete à realidade social e, conseqüentemente, à realidade dos lucros. Ou seja, existem repressões ao modo de expressão, quando se trata do ambiente organizacional. Foucault (2012) entende que “(...) não nos encontramos no verdadeiro senão obedecendo às regras de uma ‘polícia’ que devemos reativar em cada um de nossos discursos. A disciplina é um princípio de controle da produção do discurso” (p. 34).

De acordo com esta análise, Faria e Meneguetti (2007) julgam que o discurso organizacional está atravessado constantemente por dois fatores: as relações de poder e a dominação ideológica. Isto é, o discurso organizacional é, antes de tudo, um meio pelo

qual são instituídas as relações interpessoais, seja por meio de acordos, desacordos e mesmo coerções. Os autores afirmam que o discurso na organização recai sob a forma do discurso permitido que é aquele que pertence às regras impostas pela empresa, pautadas na legislação, aquelas que o trabalhador tem o dever de obedecer e o direito de proclamar aquilo que lhe é permitido. No entanto, por meio das regras, ou o que Faria e Meneguetti (2007) chamam de “um sistema auto-regulado”, o discurso auxilia no desvio de conflitos a fim de manter, antes e primeiramente, os interesses e objetivos da organização. Portanto, os autores compreendem que

(...) as palavras não podem ser ditas à revelia; devem seguir um padrão lógico e coerente com as intenções de cunho político, econômico ou ideológico das elites organizacionais, não podendo, assim, questionar a validade das relações de poder estabelecidas e aceitas entre camadas sociais definidas e reproduzidas no contexto social organizacional (p. 130).

Partindo então desta análise, é possível fazer um paralelo com o que Ferreira (2009) trata como “estratégias perversas.” Como já foi estabelecido anteriormente, as organizações a serem estudadas estão pautadas no sistema capitalista e possuem como objetivo o acúmulo do capital. Assim, Ferreira (2009) entende que, na organização do trabalho e dentro do contexto organizacional, o foco se firma na produtividade.

Ou seja, numa perspectiva generalista, o objetivo organizacional não é efetivamente o bem-estar de seu “colaborador” uma vez que o autor entende que um ditado norteador da organização é de que “os fins justificam os meios” (Ferreira, 2009, p.85). Portanto, por meio de uma distorção na comunicação que racionaliza a mentira e dissimula práticas que não são éticas, pelo uso de uma ideologia que é defensiva – pois estereotipa a realidade a fim de formar contornos racionais ocultando as possíveis angústias e promovendo uma dominação simbólica que enlaça e prende por meio de bitolas–, a lógica perversa da produtividade como fim e do sujeito como peça, se propaga.

Um efeito disso é a negação do discurso aberto na organização que, segundo Ferreira (2009), encena a participação dos funcionários. Isto é, tem-se um discurso de participação dos trabalhadores na organização, porém por meio de sutilezas isso é rechaçado. Pode-se pensar então que, no ambiente de trabalho, se o funcionário expõe problemas que ocorrem no âmbito empresarial, verbaliza precauções para uma prática ética e segura, tais explanações podem ser compreendidas como resistência do

funcionário ao método gerencial da empresa ou mesmo que são vagarosos para acompanhar o ritmo imposto. Então, por meio de sistemas implícitos e explícitos, pode ser feita uma manipulação do discurso em favor de uma boa imagem organizacional, ao mesmo tempo em que promove uma violência dissimulada, o individualismo e a servidão voluntária (Ferreira, 2009).

O individualismo aparece, como revela Gaulejac (2007), não porque isto é parte de um desejo daqueles que trabalham, mas se dá por métodos desumanos de trabalho, nos quais o indivíduo se encontra em constante medo e insegurança de ser demitido e a pressão para superação gera este cada-um-por-si. Ainda segundo o autor, indivíduo se vê pressionado e assume a culpa pelos fracassos, uma vez que a organização atual do trabalho coloca o sujeito como único responsável pelo seu fracasso ou sucesso.

Se for abarcar o campo da Psicodinâmica, entender-se-á que existe uma distância entre aquilo que é requerido por meio dos padrões e das regras, ou seja, o prescrito, e a prática do fazer, que seria o real do trabalho. Nessa teoria entende-se que só se pode compreender o real do trabalho por meio do fracasso, é através desta resistência do mundo às prescrições que se pode entender suas nuances. O real do trabalho é a ação de fato, é composta por todas as demandas, dificuldades e inclusive os imprevistos que fazem parte da sua execução. O prescrito do trabalho, no entanto, vem a ser o conjunto de instruções e procedimentos pautados para o seguimento do trabalho (Dejours, 2004, 2006).

De acordo com Ferreira (2013), o trabalho prescrito, quando parte de uma lógica com foco na produtividade e não coerente com a demanda dos trabalhadores, ganha um contorno repressor, pois com o engessamento das normas, a capacidade criativa fica cativa. O que fica claro é que, conforme um discurso organizacional é construído, este, vai atender a um determinado objetivo, pautado no prescrito do trabalho, vai ser interpretado de uma determinada forma, com base no real do trabalho e produzir um determinado comportamento, podendo ser ou a adesão e concordância ou sofrimento e dissonância.

Ou seja, diante de situações de adversidade, o indivíduo pode ser provocado por sentimentos de impotência, ira, desamparo, enfim, somente pelo fracasso que se percebe o trabalho de forma afetiva (Dejours, 2012a). Portanto, se o trabalhador é

fadado ao fracasso, uma vez que isso é parte do ato de fazer, e se o trabalhador, independentemente de seu cargo, é culpabilizado por seus fracassos, cabe pensar, tendo em vista essas demandas que fazer prosperar o individualismo, se é possível que o indivíduo consiga trabalhar em um coletivo no qual haja colaboração.

Esta perspectiva de culpabilização pode ser entendida como uma forma de violência, sendo que ela é dissimulada. Faria e Meneghetti (2011) tratam da execução de atos violentos por meio da dissimulação discursiva. Vale apontar que, para os autores e para esta pesquisa, violência será conceituada como uma “forma de ação que resulta da opressão e da injustiça, enquanto abuso de poder, a qual se manifesta através da força física, da coação psíquica, moral e normativa, exercidas pelos sujeitos individuais ou coletivos” (p. 45).

No entanto, quando Faria e Meneghetti (2011) tratam da violência por meio da dissimulação discursiva, esta não é apresentada sob o aspecto de agressão física, mas por meio do discurso. Este tipo de discurso não tem, necessariamente, um caráter explícito de agressão, mas é executado por meio da ideologia, de atitudes em relação a um determinado assunto que seja tabu dentro do contexto empresarial e através de justificativas para aquilo que não pode ser justificado. Os autores apontam que é possível a institucionalização da violência, uma vez que o coletivo é enfraquecido, assim, ela se recria e se aprofunda nas relações de trabalho, cada vez mais presente e cada vez mais sutil.

Então, quando a violência dissimulada é mantida como prática organizacional, aos indivíduos cabe apenas se manter em um servilismo voluntário (Boétie, 1999) que não julga, apenas obedece. Isto se dá também, pois há uma dificuldade em se contestar aquilo que é velado, aquilo que é dito por meio de eufemismos (Vieira e Nogueira, 2013) ou mesmo chistes.

Faria e Meneghetti (2007) ainda apontam que não apenas o discurso dissimulado atua como forma de violência, mas a censura passa a ser uma prática violenta na organização. Os autores analisam o discurso organizacional e compreendem que tudo o que é exposto neste ambiente é monitorado e classificado, sendo que aquele que não corresponde a tal discurso é cerceado de diferentes maneiras. Não apenas punições e coerções explícitas são implantadas pela gerência, mas mesmo a identificação do grupo para com o discurso também auxilia na repreensão do sujeito, ou

seja, o coletivo é manipulado por meio do “controle psíquico, da disseminação da ideologia, da interiorização dos dogmas, das crenças e dos valores (...)” (p. 119).

Para Dejours (2012b), isto se dá, pois o indivíduo tem a necessidade de ser reconhecido na organização, de sentir-se valorizado pelo que produz e pela sua postura, uma vez que esta também faz parte das regras organizacionais. Assim, o indivíduo introjeta cada vez mais o discurso da organização no intento de afastar o medo da solidão. Este medo diz respeito à privação do reconhecimento o que pode levar o indivíduo a se tornar “um vassalo, um ser submisso e um oportunista prestes a trair o sentido moral e os valores para evitar a desestabilização psíquica e o medo” (p.120).

Tendo em vista a influência que o discurso organizacional tem, não apenas para a construção de uma estrutura organizacional, mas também sua ação sobre o sujeito vale a explanação aprofundada deste assunto. Portanto, no capítulo que se segue será apresentado como o discurso organizacional em gestão de pessoas atua na organização, bem como de que forma este discurso capta o interesse e também o afeto dos seus trabalhadores.

CAPÍTULO 2 – O DISCURSO ORGANIZACIONAL EM GESTÃO DE PESSOAS

O capítulo anterior teve como intento delimitar a compreensão de discurso e a partir disso montar um quadro teórico sobre o discurso organizacional. Conforme foi visto, o discurso organizacional pode ser utilizado de maneira a regular o que é proferido na organização e isto pode ser exercido por meio de censuras discursivas que se tornam violentas não pelo seu caráter explícito, mas por sua dissimulação (Faria & Meneguetti, 2007; 2011).

Neste capítulo, seguindo a pesquisa iniciada no capítulo anterior, o discurso em gestão de pessoas será estudado como um possível propagador dissimulado e eufemístico do discurso (Faria & Meneguetti, 2011; Vieira & Nogueira, 2013). Relembrando que, neste trabalho, gestão de pessoas não é sinônimo de Recursos Humanos, sendo a gestão pertinente a todas as áreas da organização. O estudo do discurso da liderança carismática (Weber, 2004) e da sedução (Freitas, 2006) também será de extrema relevância para a compreensão das seis categorias teóricas do discurso de Siqueira (2004; 2009). Estas serão explicadas minuciosamente de acordo com o referencial teórico trazido pelo autor e aditado pelo referencial trazido por esta pesquisa. Assim, como já antecipado, o objetivo deste capítulo é compreender a composição do discurso organizacional em gestão de pessoas e as seis categorias conceituais do discurso de Siqueira (2009).

2.1 O DISCURSO ORGANIZACIONAL EM GESTÃO DE PESSOAS

Para iniciar este capítulo é válido apontar que o discurso organizacional em gestão de pessoas não é de via única nem é de uso exclusivo da gestão, ele é disseminado entre os trabalhadores e os próprios conferem a si o dever de propagar esta ideia. Portanto compreende-se que o discurso feito no campo de gestão de pessoas participa e, conseqüentemente, influencia na prática do trabalho, seja por meio da exposição dos valores e condutas organizacionais apresentadas na corporação, seja através das mídias que apresentam a organização para a sociedade. Para Siqueira (2009)

(...) compreender o discurso organizacional em gestão de pessoas, ou melhor, suas várias categorias, é conhecer um pouco mais sobre as organizações atuais, e, especialmente, sobre as empresas, que ocupam lugar de destaque no contexto contemporâneo, na construção social da realidade, no desenvolvimento socioeconômico e na definição do atual sistema político mundial (p.17).

No que diz respeito ao desenvolvimento social e econômico, Chanlat (1996a) percebe que a expansão do conhecimento no campo organizacional foi feita com o intuito de aumentar a produtividade, porém, concomitante a isto, havia também a busca de proporcionar o bem-estar no trabalho. Entretanto, segundo o autor, a visão do indivíduo como ser econômico, tratou de seccionar o ser humano – um que trabalha e segue ordens, um que pensa e sente – o que culminou em um mecanicismo utilitarista e generalista.

Por muito tempo a organização se desenvolveu predominantemente pautada num modelo que se assemelha àquilo que Morgan (2006) chama de metáfora da máquina, onde a empresa é a máquina e seus funcionários as engrenagens. No que tange a esta metáfora, a condição do indivíduo como sujeito que possui demandas, criatividade, dúvidas e zelo, por exemplo, ficam desvalorizadas. Como o autor explicita, a metáfora da máquina se torna pouco eficiente uma vez que não cabe apenas a execução do trabalho para o desenvolvimento de um labor, quer dizer, sem que outras dimensões, a subjetiva, por exemplo, esteja integrada, o trabalho perde o sentido.

Esta metáfora se apresenta em modelos estruturais como o taylorista onde a organização trabalhava com a desvalorização do conhecimento do homem trabalhador. O sujeito era reduzido a uma mera ferramenta para o uso da empresa, estas, por sua vez, não apenas atribuíam aos trabalhadores a condição de bovino, mas também cerceavam suas ações espontâneas por meio da cronometrização. As outras abordagens, tanto a fordista como a toyotista também se respaldam neste afastamento da subjetividade e se baseiam apenas na força produtiva. Taylor (1995) trabalha o conceito de “homem econômico” que traduz a motivação pessoal do indivíduo apenas pelo capital recebido, se lhe for ofertado um salário superior ao que lhe é oferecido atualmente, o operário irá se valer do padrão de atuação para a execução de um trabalho mais produtivo.

Quando se trata de uma organização com uma estrutura baseada neste modelo mecanicista do trabalho, podem ser percebidos elementos perversos que impelem o trabalhador para a execução de trabalhos de forma deletéria para si e para os outros. Portanto há, em algumas organizações atuais, o intento de fugir deste modelo mecanicista e para tal, a empresa monta uma estrutura, uma personalidade. Com base em um discurso na gestão de “pessoas” o objetivo é se apresentar como socialmente responsável, atenta aos valores.

O discurso em gestão de pessoas se torna então uma ajuda na estruturação da imagem da organização. Siqueira (2009) atenta que, essa apreciação aos valores, moral e ética são efetivos, imparciais e bem delimitados, porém o autor questiona se isso é parte do fazer da organização. Ferreira (2009) analisa este discurso da gestão, para o autor, este não é mal formulado ou equivocado, mas foi construído com a intenção de dissimular.

Ferreira (2009) ainda utiliza como uma ilustração, a ideia do *iceberg*, onde em seu topo, luminoso e aparente, a empresa se promove apresentando aquilo que tem de melhor, e a parte profunda do bloco de gelo, caberia a tentativa da organização de obscurecer aquilo que tem de ruim, promovendo uma imagem organizacional deturpada. Cabe atentar que esta ilustração é pertinente quando se trata desta pesquisa, isto se dá, pois se entende que o discurso presente nas mídias digitais é aparente, porém, as informações do campo jurídico não possuem tanta promoção, o que faz questionar se elas fazem parte do que está submerso neste *iceberg*.

Siqueira (2009) afirma que no discurso de gestão de pessoas existem dispositivos que, de forma sutil, controlam o sujeito e que estes moldes organizacionais capturam a adesão do indivíduo. Ou seja, por meio de uma exposição cuidadosa dos valores, da composição de uma imagem solidificada, o sujeito se vê impelido a ser tão eficiente e criativo quanto à prescrição da organização o induz. Isto, nada mais é que um discurso que ultrapassa o que ocorre efetivamente, não tendo o real intento de atendê-lo, mas sim de se fazer uma sedução do indivíduo. Freitas (2002) aduz que

As grandes empresas modernas, porém não exclusivamente elas, exercem enorme poder de atração sobre os indivíduos, e as fontes de motivação e prazer que eles encontram nelas podem ser a reatualização de desejos, fantasmas e temores infantis, que ganham relevo num outro cenário (p.45).

Partindo desta perspectiva, se compreende que na área de gestão, uma prática comum é a utilização do eufemismo, como método de controle e disseminação da ideologia dentro do discurso (Vieira & Nogueira, 2013). Isto se dá, pois, como já explicitado, práticas violentas são institucionalizadas, porém estas, para que sejam atuantes, não podem ser aparentes, devem ser sutis (Faria & Meneguetti, 2011). O eufemismo descaracteriza uma mensagem angustiante e dolorosa trocando por palavras doces e ponderadas. O discurso em gestão de pessoas se usufrui largamente dessa

dissimulação discursiva fazendo com que atributos que deveriam ser considerados violentos se transformem em competências desejáveis.

Faria e Meneguetti (2011) colocam em um quadro, que se encontra abaixo, a relação dessa dissimulação discursiva como forma de velar uma violência. Compreende-se que o eufemismo, na perspectiva de Vieira & Nogueira (2013), está também inserido nesse escopo uma vez que o objetivo é tratar mensagens dolorosas, incômodas e violentas por meio de palavras positivas e “motivadoras”.

O que o Discurso Expressa (Dissimulação Discursiva)	O que a realidade Expressa (Formas de Violência)
Atingir Metas	Pressão por Resultados
Definir Metas	Metas Inatingíveis
Dedicação ao Trabalho	Excesso de Trabalho
Comprometimento com a Organização	Longas Jornadas de Trabalho
Eficiência Gerencial	Gestão Autoritária
Orientação aberta de Ações e Comportamentos	Humilhação e Desmoralização Pública
Relações Interpessoais Conflitivas	Assédio Moral
Oportunidades de Promoção	Cooptação
Valorização do “Bom Empregado”	Discriminação e Preconceito
Motivação para o Desempenho	Ameaça Indireta de Demissão
Natureza mesma do Trabalho	Exposição a Danos Físicos e Psicológicos
Gestão por Objetivos e Resultados	Sofrimento Físico e Psíquico
Desajuste Social e Funcional do Trabalhador	Transtorno Psicológico
Problemas da Injustiça Social	Manutenção do Ambiente de Risco
Equipe Totalmente Comprometida	Descumprimento das normas de Saúde e Segurança
Grupos Participativos de Trabalho	Ampliação d Sistema de Controle e Vigilância sobre o Trabalho
Sucesso na Carreira Organizacional	Predação nas Relações Interpessoais
Legislação Ultrapassada	Desrespeito às Leis Trabalhistas
Competitividade	Exploração do Trabalho
Era da Globalização	Sujeição às Regras da Organização

Quadro 1. Dissimulação Discursiva e Formas de Violência no Trabalho.

Fonte: Faria & Meneguetti, 2011, p.42.

Siqueira (2009) também aponta que o mote do discurso em gestão de pessoas é o tom positivo que enaltece características como proficiência, inovação e comprometimento. Isto é feito para que os trabalhadores adiram aos valores organizacionais e produzam mais. Ou seja, o intento deste discurso é instituir um comportamento padrão voltado para a manutenção do meio organizacional. Portanto a empresa monta uma imagem que visa não apenas ser carismática, mas ser amada. Antes que seja feita a análise do que é o carisma e a sedução no discurso em gestão de pessoas, compreende-se que esta visão, para Enriquez (2008), está ultrapassada. Para o autor, as organizações atuais tratam de forma menos sutil e, em realidade, mais dura, a relação de trabalho. O que se objetiva com esse discurso é passar a ideia de transparência e objetividade, onde a empresa justifica possíveis retaliações futuras.

Isto traz um ganho para a organização que apesar de este discurso possuir um tom austero e insensível, a lealdade, segundo Freitas (2009), “não foi dispensada; a ela foi pedida a compreensão caso trair seja necessário a sua sobrevivência” (p.11). O que é apontado por este discurso é que não há mais intenção em motivar o trabalhador por meio de promessas, o discurso é feito para mostrar

(...) de forma direta, e também de forma subliminar, o quão descartável é o indivíduo, tanto nos níveis mais baixos quanto mais altos da hierarquia. Não faz a menor diferença se o profissional é um operário ou um diretor, ela trata a todos com a mesma insensibilidade. De um lado, a gestão exercida pelo amor, pela sedução e pela adesão; de outro lado, pelo temor, pelo medo, pela repressão, pela indiferença nas demissões ou na violência interna, como nos casos de assédio moral ou sexual (Enriquez, 2008, p.191).

Na análise de Vieira (2014), algumas empresas requerem de seus indivíduos dedicação 24x7x30, ou seja, todas as horas do dia, todos os dias da semana, todos os meses do ano. Férias e horas de descanso são “luxos” aos quais a organização atual não pode abrir mão e o sujeito que quer manter sua posição deve se acostumar, pois a requisição do mercado é esta. Então tal exigência não é percebida como desmedida ou intensa, é apenas uma solicitação normal, segundo tal lógica, no panorama organizacional atual.

Ainda em Vieira (2014), se pode perceber que, apesar deste discurso, a espera e resistência que a empresa impõe ao trabalhador, não são inócuas. Tem-se a promessa de um futuro melhor, este se dá pelo *status* social, pelo fato de o indivíduo receber salário e benefícios que sustentam seu padrão de vida ou mesmo, como nos casos de estagiários,

que este é um treinamento que será prolífero para a carreira do sujeito. O que se apresenta então, não é uma falta de sedução, mas é a sedução do porvir, a empresa pede que o sujeito adie, por tempo indeterminado, o prazer, este, supostamente virá, em algum momento. A empresa apenas se resguarda da responsabilidade de fornecer este prazer.

Apesar de ser atual e pertinente ao contexto organizacional brasileiro, não será aprofundado o estudo das organizações que postergam o prazer no trabalho. O motivo disto está no fato de ser analisado o grupo das empresas nomeadas como “Melhores Empresas para Trabalhar”. Como já dito, para receber esta premiação a empresa deve se nomear, então, ela busca para si o chamariz de que é a melhor. O ganho de algum benefício financeiro, como explicado na metodologia, não existe, percebe-se que o objetivo com este prêmio é apenas a glória de um título e a divulgação de sua marca. Ou seja, entende-se que a empresa que foi nomeada não vai colocar no porvir as expectativas do indivíduo, ela, por meio de uma titulação, tem em si a concepção de que, no estado do RJ, não haverá melhor empresa para se trabalhar. De que seu programa, benefícios, salário, seus valores, missão e visão, atendem da melhor maneira possível aos desejos de seus funcionários.

A organização, moldada como melhor empresa para trabalhar, se apresenta como sedutora (Siqueira, 2009). A análise de sedução na organização é desenvolvida por Freitas (2006) com base no estudo da liderança carismática de Weber (2004). Para que se tenha uma contextualização do que é o carisma e a sedução no campo organizacional, cabe fazer um breve exame de Weber (2004).

Segundo Weber (2004), a liderança carismática se dá quando aquele que possui o carisma não exige a obediência e fidelidade de seus seguidores por meio de um poder coercitivo, mas esta se desenvolve por meio da admiração. A adesão dos seguidores é feita com o intento de se chegar à missão estabelecida. No entanto, ao mesmo tempo em que se pede o consentimento e a admiração dos seguidores, estes últimos mantêm sua fidelidade e reconhecimento mediante a provas. Ou seja, o líder carismático não é apenas um indivíduo, ele é o mentor, o guru, o sábio, o profeta, e, “sobretudo deve ‘provar’ sua missão divina no bem-estar daqueles que a ele devotamente se entregam” (Weber, 2004, p. 326).

O que se percebe, então, é que o que entrelaça o líder e aqueles que o seguem, está intimamente ligado à afetividade, a capacidade de o líder despertar o amor e confiança de seus seguidores. A organização, para ter a adesão que um líder carismático tem, se promove revestindo-se desta carapaça por meio de um discurso que é sedutor. Ou seja, não mais um líder, mas sim, de acordo com Freitas (2006), uma empresa-líder, não que não possa existir neste ambiente o líder carismático, mas empresa incorpora em seu discurso o carisma. Esta é, vale ressaltar, uma falsificação da realidade, como já foi apontado, para Freitas (2009), o discurso, o carisma e a sedução organizacional não são provenientes efetivamente dela. A empresa é um conglomerado na busca de lucros, ela não possui sentimentos e, portanto, não ama.

O discurso organizacional sedutor se apresenta, então, seguindo a uma “inteligência artificial” que fala ao trabalhador aquilo que este quer ouvir e age de acordo com seu melhor benefício. Segundo Freitas (2006), o discurso sedutor segue alguns preceitos para que o trabalhador esteja comprometido. A organização deve se mostrar como perene e perfeita, promovendo um discurso e uma aparência de bem-estar e de um trabalho co-laboracionista, mantendo então uma imagem de respeitável e confiável tanto em seu *marketing* interno como o externo. Outro ponto que as organizações tendem a enfatizar é na sua habilidade de se manter sempre renovada e de acordo com o mundo corporativo e promover constantemente suas vitórias e conquistas.

Percebe-se que no discurso sedutor – e disto, muito se observa quando se trata das melhores empresas para trabalhar – busca-se envolver o indivíduo falando à sua paixão e desejos. Outro caráter presente neste discurso é o trato eufemístico (Vieira & Nogueira, 2013) ou mesmo a omissão da perspectiva econômica da organização. Quer dizer, com base no que é apresentado dentro dos valores organizacionais, o intento não é expor o objetivo organizacional, o lucro e exploração da mão-de-obra, portanto as palavras são deturpadas (quadro 1) para uma adesão maior dos trabalhadores. Esta identificação plena que a empresa busca surte efeito uma vez que se percebe que o trabalhador fica, de fato, identificado com a organização e se entrega. Tanto o lazer quanto o tempo despendido com a família ficam negligenciados, o trabalho se torna não só a fonte de sustento, mas sim, o sumário de sua existência (Siqueira, 2009).

Então, em suma, o discurso organizacional em gestão de pessoas, prima em captar não apenas as habilidades e a capacidade criativa do sujeito, mas também se apodera de seus sentimentos. O que antes era feito por meio de um panóptico com a

gestão tendo que acompanhar os passos dos trabalhadores (Foucault, 1999), atualmente, devido a um discurso que fala aos desejos do sujeito, cada um age de acordo com os anseios desta organização carismática que “tanto” lhe provém. É, inclusive, visto pelos próprios pares como abjeto aquele que vai de encontro à organização (Faria e Meneguetti, 2007). Ou seja, o controle é ainda feito, de forma sutil, mas está presente em meio àqueles que trabalham no mesmo ambiente, por meio do controle no espaço físico e principalmente por meio da ideologia. Cabe dizer que este controle não é, nem cego e nem total, uma vez que o indivíduo se nota explorado e deveras enganado, o sofrimento é iminente (Rossi, Mendes, Siqueira & Araújo, 2009).

Tratar do discurso sedutor no referencial teórico deste trabalho é importante uma vez que a próxima parte deste capítulo está voltada para as categorias teóricas do discurso em gestão de pessoas cunhadas por Siqueira (2009). Sendo feita uma breve análise destas categorias, é percebido que o discurso sedutor está intimamente relacionado com vários pontos, portanto, este esclarecimento feito irá auxiliar na compreensão do que a abordagem apresenta.

2.2 AS SEIS CATEGORIAS TEÓRICAS DO DISCURSO ORGANIZACIONAL EM GESTÃO DE PESSOAS DE SIQUEIRA (2009)

Nesta parte do capítulo, como já foi antecipado, serão trazidas as conceituações teóricas que Siqueira (2009) desenvolveu. O desenvolvimento das categorias conceituais do discurso organizacional em gestão de pessoas foi muito bem maquinado pelo autor supracitado, o que justifica seu estudo atento nesta pesquisa.

Acredita-se, portanto, que as relações de trabalho e seus discursos se alteram, ganham diferentes perspectivas e podem ser analisados de diferentes formas, observando o objeto sob um espectro macro ou micro. Estudar tais categorias não cessa, de acordo com os argumentos em tela, as demandas do campo, repensar e atualizar são pontos de interesse, porém saber da onde se parte para que se encaminhe para uma metodologia sólida, possui igual relevância. Dessarte faz-se importante compreender, mesmo que de forma superficial, como foi feito o estudo deste autor para que se chegasse nestas categorias.

Na primeira parte do dito livro, o autor contextualiza a relação entre a sociedade, a organização e o indivíduo. Apresentando um contexto sócio organizacional, o autor afirma que as organizações, no século XX, tornam-se influentes no contexto

social ponderando, inclusive, no governo. O formato organizacional se altera devido aos crescimentos e crises pertinentes aos anos de 1990, além da expansão organizacional viabilizada pela globalização. Com isso, o trabalho se torna ponto focal dentro da sociedade, uma vez que as crises ocorridas desestabilizaram o mercado e o desemprego em massa se tornou recorrente. Ou seja, as organizações ganham, conforme já foi discutido anteriormente, um foco na produtividade e na tentativa da estabilização da economia. Os próprios trabalhadores tratam do trabalho desta maneira e a precarização das relações de trabalho se estabelecem.

Na segunda parte do livro, o autor analisa os aspectos do imaginário organizacional moderno e as relações de poder nas organizações. O intento neste capítulo é entender como se dá a relação do ser enquanto pensante, atravessado por angústias e desejos e a organização que compõe um espaço de representação destas fantasias. Nesta parte do livro o caráter da apropriação da subjetividade do sujeito para garantir a produção é abordado. Assim, se desenvolve o entendimento de que o imaginário do indivíduo possui um papel importante para o desenvolvimento produtivo da organização e que isto é sabido e utilizado pelas empresas. O discurso se torna então um dos métodos e capturar o desejo dos trabalhadores, ou seja, o “indivíduo se deixa aprisionar no imaginário da organização, fazendo com que ela seja para ele, objeto de amor e de temor” (Siqueira, 2009, p.224).

Na terceira parte da obra, a análise do discurso entra em pauta. Em um primeiro momento o autor estipula a condição ideológica pertinente ao discurso, tal como já foi feito neste trabalho. A partir disso o autor estipula seis categorias teóricas do discurso em gestão de pessoas. Apesar de as categorias serem divididas, quando se faz a leitura atenta destas, percebe-se que a sedução, a servidão voluntária, o medo do desemprego e o paradoxo organizacional cooperação-competição, são temas recorrentes. Compreende-se então que a divisão destas categorias é feita com o intuito de facilitar a compreensão, porém, em sua essência, elas se enlaçam e seguem a visão crítica do autor em relação aos métodos discursivos aplicados em gestão de pessoas.

A primeira categoria diz respeito ao superexecutivo de sucesso. Segundo Siqueira (2009) o discurso aqui tratado recai no campo do reconhecimento. Quer dizer, em busca de ser reconhecido por gestores e pares, o sujeito se sente impelido a fazer mais e melhor que os outros. Não importa mais o tempo que se despense na

organização, o acúmulo de funções ou mesmo o esforço feito para manejar tudo, o objetivo é ter sucesso e reconhecimento.

O motivo pelo qual há este esforço, se dá, porque existe uma relação estreita entre reconhecimento e prazer no trabalho. Segundo Dejours (2013), para se alcançar o prazer no trabalho, o coletivo é relevante. Quer dizer, na perspectiva dejouriana, é através da relação com o outro que o trabalho será julgado e percebido como algo inventivo, criativo, e mais, é através da percepção do outro que o indivíduo tomará ciência de sua própria importância. Portanto, a relação entre reconhecimento e trabalho excessivo ocorre quando o sujeito deseja ser percebido como um membro “de sucesso” daquele grupo, a influência é feita no afetivo do indivíduo.

Essa visão de Dejours (2013) é pertinente, uma vez que integra percepção de Siqueira (2009) de que “o indivíduo está disposto a se dedicar e se sacrificar cada vez mais à organização, assim como para alcançar seus próprios objetivos” (p. 128). Siqueira (2009) explica que as empresas fomentam, por meio do discurso do superexecutivo, a ideia de que, se a organização prospera, o trabalhador também irá prosperar. Ou seja, os desejos e objetivos da organização e do trabalhador se fundem em um só. A sedução, nesse contexto, é feita por meio da promessa de sucesso que só é atingida através do trabalho com afinco e dedicação total.

O que antes configurava como uma ânsia por uma posição de *status* que ofereceria benefícios para uma qualidade de vida maior torna-se, segundo Siqueira (2009), um aprisionamento. O sujeito vive à disposição do trabalho, o sucesso – seu e o da empresa, se torna o objetivo fim. Como argumenta Gaulejac (2007) “não basta mais ser rentável; é preciso estar na frente das outras” (p. 169). Pensa-se se o trabalhador não parte do mesmo princípio de que, para ser o número um, é preciso estar na frente dos outros.

Tanto Dejours (2006) como Gaulejac (2007) compreendem que estas exigências intensas de produtividade, bem como uma meritocracia às avessas, que premia quem atinge metas de maneira amoral e pune quem segue recomendações, acaba por criar um estado de competição e individualismo perene. A banalização se torna um ponto focal nas relações de trabalho. Gaulejac (2007) compreende que este modelo de alto desempenho se torna a epítome da eficiência onde a pressão fica generalizada e “o esgotamento profissional, o estresse, o sofrimento no trabalho se banalizam” (p. 28).

Dejours (2006) atenta para a banalização como uma injustiça social. Segundo o autor, esta diz respeito à negação ou o desprezo pelo sofrimento. Uma vez que o trabalhador tem uma função, um trabalho, isto possui uma carga psíquica, onde o indivíduo sente a necessidade de pertencer no mercado e no grupo.

Siqueira (2009), em consonância com Dejours (2006), entende que mesmo que haja sofrimento, para que se mantenha o *status* social, o sentimento de inclusão dentro da sociedade e a empregabilidade, o que o indivíduo desenvolve,

(...) do ponto de vista subjetivo, é a resistência, ou seja, a capacidade de agüentar firme o tempo todo, sem relaxar, sem se importar em machucar as mãos (...). As pressões e o ritmo de trabalho são, a bem dizer, “infernais”. Mas ninguém reclama mais! É assim mesmo (Dejours, 2006, p.47).

Sendo “assim mesmo”, compreende-se que o discurso se perde em meio ao processo. Siqueira (2009) examina então outro aspecto interessante nesta categoria do discurso: o empresário-atleta. Para o autor, o trabalhador não só deve ter uma dedicação total à organização, mas também deve participar em esportes. Para agüentar a este ritmo de trabalho, como bem definido por Dejours (2006), “infernal”, as empresas fomentam uma vida ativa e até mesmo oferecem academias e uma alimentação saudável na empresa (Siqueira, 2009). Pode-se pensar se isto também não é o que Foucault (1999) chamaria de docilização dos corpos, ou seja, fazer com que o indivíduo esgote sua energia a tal ponto que não tenha mais capacidade física para uma reação adversa à organização.

O discurso do superexecutivo de sucesso propaga então a visão de que estar neste estado de excessivo trabalho e em constante movimento é admirável, ter uma agenda cheia, como aduz Siqueira (2009) é importante para mostrar que o sujeito se dedica à organização. O que ocorre, em grande parte, ainda segundo o autor, é o desligamento do ambiente familiar. O trabalho se torna meio e fim da existência do sujeito, e, em muitos casos, a família se encontra em segundo plano, o que resulta em divórcios.

A busca incessante do sucesso também é via para a precarização da saúde. Siqueira (2009) ainda afirma que apesar do discurso do “empresário-atleta” e das ofertas da empresa para uma vida “saudável”, o *stress* e a precarização da vida social e psíquica degrada suas resistências. O sujeito se vê acometido por doenças psicossomáticas,

físicas levando o indivíduo a morte, seja por doença ou, em casos extremos, por suicídio. Pode-se entender este panorama como procedente uma vez que a organização demanda do indivíduo ser um super-homem. Mesmo que isso impacte na vida pessoal do sujeito, sua identificação com os valores pode ser tanta que isto se torna parte da sua identidade. Contudo, quando a empresa não mais vê necessidade do sujeito, a demissão é feita. O sujeito, por sua vez, “não perde apenas o emprego, mas a empresa, algo que ele acreditava e se identificava” (Siqueira, 2009, p. 153).

A segunda categoria estipulada por Siqueira (2009) trata do discurso do comprometimento organizacional. O autor inicia a explicação desta categoria apontando as transformações ocorridas na década de 1990 e tendo a reengenharia como um dos tópicos pertinentes. Com a reengenharia em voga, a demissão se tornou comum na organização, logo, o clima de tensão e a competitividade se encontram presentes na organização do trabalho.

Àqueles trabalhadores que se mantêm na organização, é requerido o comprometimento. Isto se dá, pois possuem o benefício de ainda se manterem empregados (Siqueira, 2009). É, como expõe Gaulejac (2007), a normalização da lógica do subir ou sair (*up or out*) que “impõe cada um a se superar em favor do ‘sistema’, a fim de garantir sua perenidade. Percebemos o mercado dos malogros: a finalidade se torna a sobrevivência da empresa, para qual cada assalariado pode ser levado a sacrificar a sua” (p. 216).

Outro ponto apontado por Siqueira (2009) é que este comprometimento não pode ser requerido apenas por meio do medo da demissão. Para tanto, são ofertados aos trabalhadores compensações, seja por meio de atendimento de necessidades ou fomentando a motivação para o trabalho. Cabe atentar que, para o autor, este comprometimento do trabalhador pode existir sim, uma vez que se vê fascinado e sequestrado pelas promessas da organização, mas também pode ser “teatral”.

O trabalhador pode apresenta-se como comprometido, mas sua dedicação é para com o seu próprio sucesso onde a competição e o individualismo se torna o mote. Isto pode ser pensado sob a análise de Sennett (2009) quando o autor trata sobre a corrosão do caráter. Cabe antes entender que, para este autor, caráter é “o valor ético que atribuímos aos nossos próprios desejos e às nossas relações com os outros. (...)”

Caráter são os traços pessoais a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros nos valorizem” (p.10).

Siqueira (2009) entende que uma vez em que se vive em um ambiente onde demissões em massa são feitas, esta falta do “longo prazo”, impede que se estabeleça a lealdade e a confiança para com a empresa e também entre os funcionários, o trabalhador se vê imbuído em um projeto pessoal. Quer dizer, esta flexibilidade atua de forma que “o trabalho em equipe deixa o reino da tragédia para encenar as relações humanas como uma farsa” (Sennett, 2009, p.127).

O comprometimento pode ser analisado de diferentes maneiras. Siqueira (2009) explica o comprometimento por meio de três bases: a afetiva, a instrumental e a normativa. Faria e Barbosa (2007) também tratam do comprometimento sob esta perspectiva uma vez que percebem que há uma concordância da maioria dos pesquisadores sobre essas bases. De forma sucinta e clara, os autores compuseram um pequeno quadro apresentando a ideia central de cada uma delas:

Base de Comprometimento de Ordem Afetiva	Base de Comprometimento de Ordem Instrumental	Base de Comprometimento de Ordem Normativa
O vínculo se estabelece pela presença de sentimentos de afeição, apego, identificação, reconhecimento e lealdade entre indivíduo e organização.	O vínculo se estabelece pela observação de custos e benefícios relacionados à ação.	O vínculo se estabelece pela internalização das normas, valores e padrões estabelecidos, criando uma concordância moral com os valores e objetivos da organização.

Quadro 2. Bases de comprometimento

Fonte: Faria & Barbosa, 2011, p. 95.

Siqueira (2009) assume como significado de comprometimento o afeto e dedicação total à organização, tendo em vista que o sujeito se sente responsável e desejante de alcançar os objetivos organizacionais. Para o autor, a “lógica do comprometimento organizacional pressupõe a fascinação, a sedução e a esperada servidão voluntária de seus funcionários” (p. 161). Portanto entende-se que o comprometimento será uma forma de capturar os desejos do indivíduo com o intuito de fazer com que este produza mais.

Uma das estratégias utilizadas pela organização, na visão de Siqueira (2009), é feita por meio de uma liderança carismática que desenvolve o discurso do prazer e da felicidade no trabalho. Os objetivos e valores organizacionais começam a se voltar para discursos como “trate a empresa como se fosse o dono” ou “somos uma família”. Este tipo de chamamento causa ação afetiva no trabalhador que, não importa o tempo que se trabalha, sendo parte dessa comunidade, se sente responsável, deve fazer seu papel e trabalhar com zelo.

Siqueira (2009) compreende que isto é disseminado de forma que os trabalhadores desenvolvam um comportamento padrão e a pretensão é fazer com que esses indivíduos troquem seus ideais e valores próprios pelos da organização. O autor aponta a disseminação de casos de sucesso como outro método de sedução do discurso do comprometimento. Quer dizer, através destes “contos”, a organização busca que seus trabalhadores se inspirem e busquem fazer este trabalho não mais para atender uma necessidade pessoal, mas para prosperar a empresa. Isto pode ser atribuído, inclusive à disseminação das ideias presentes na literatura *pop management* (Wood & Paula, 2002a; 2002b). Esta literatura pode ser compreendida como um “conto infantil para adultos” (Wood & Paula, 2002a), ou seja, fábulas heróicas adocicadas que acalmam o coração, mas que não competem efetivamente à realidade do meio organizacional.

Estas histórias manipulam o afeto do indivíduo que se vê aderido e seduzido por este discurso. Gaulejac (2007) também trata dessa manipulação do afeto por meio, inclusive, do narcisismo. Quando a organização conta ao trabalhador as histórias dos seus feitos, o sujeito, identificado com a organização, sente-se no dever de também ser assim, ou seja, de também ser grande. Gaulejac (2007) aponta que a “idealização e a identificação o colocam em uma dependência psíquica importante” (p.117).

Gaulejac (2007) também aponta que a organização irá selecionar indivíduos que tenham uma maior afinidade com os ideais da empresa para que haja conseqüentemente, o mínimo de discordâncias possíveis. Por meio de testes, entrevistas e dinâmicas, é vasculhada a composição do indivíduo de forma a avaliar se ele compete às expectativas da empresa. Siqueira (2009), por sua vez, já observa que este controle pode se iniciar na inclusão de estudantes na organização, como é o caso dos *trainees*.

Estes indivíduos como explica Regatieri, Faria e Soboll (2014), que até então não tiveram contato com o trabalho em uma empresa, que possuem pouca experiência,

são “matéria-prima” na organização. Quer dizer, são moldáveis e flexíveis às demandas que a organização lhes impuser. Siqueira (2009) também apresenta uma ideia consonante a esta e acrescenta explicando que, ainda tendo em vista a reengenharia e a demissão em massa, o jovem já se insere no mundo corporativo com uma atitude agressiva e competitiva. Meios de comunicação ofertados pela organização como *notebooks* e *smartphones* – que são formas de controle dissimuladas –, são aceitos sem hesitar, o objetivo deste sujeito é fazer conforme o caso de sucesso apresenta, é chegar ao topo apesar de moral e tempo. Seu foco é apenas na organização e na sua carreira.

Esta estrutura organizacional está intimamente relacionada com a terceira categoria de Siqueira (2009): o discurso presente nos modismos gerenciais. Segundo o autor, estes modismos invadiram o campo da administração por diversos meios. Wood e Paula (2002b) entendem que existem quatro pilares inter-relacionados que fortalecem essa indústria: “as escolas de administração, as empresas de consultoria, os gurus empresariais e a mídia de negócios” (p.7).

Essa indústria do conhecimento pautada na gestão empresarial se torna, segundo Siqueira (2009), uma fábrica de fazer dinheiro, prosperando em torno do medo da desatualização e da demissão. Devido a essa necessidade constante de inovar para ainda fazer parte do contexto corporativo, as organizações, os executivos, os *trainees*, estudantes e mesmo professores, aderem a tais modismos. Como já foi explanado anteriormente, as demissões em massa estabeleceram um ambiente competitivo e de grande pressão na organização. Portanto, novos modismos são empregados para equilibrar e tornar mais “leve” a vivência do trabalhador.

Pode-se pensar, como uma ilustração, a organização como um organismo adoecido. Os modismos seriam pílulas que abrandam os sintomas dessa doença. Cabe perceber, contudo, que abrandar um sintoma não é tratar da doença, pelo contrário, é não deixar que o sintoma aponte onde há o problema, pois apenas o mascara. Como elucida Siqueira (2009), o estado de pressão e competitividade perduram, isto propicia “o consumo voraz de tudo aquilo que prometa melhor desempenho, maior produtividade, maior competitividade e principalmente, sucesso e liderança no mercado” (p. 176).

Siqueira (2009) esclarece que a partir desse frenesi criado pelos modismos, a busca por sábios e gurus se torna uma prática organizacional e emprega-se inclusive a

espiritualidade e o sagrado para melhor aderência. Cabe pensar na pesquisa realizada por Carvalho, Carvalho e Bezerra (2010). Os autores, em sua análise, estudaram se existiria uma similaridade entre os livros de auto-ajuda, exotéricos e *pop-management*. Os dados desta pesquisa demonstraram que, com base em alguns trechos dessas categorias de livro, estudantes de administração não conseguiram prever o que liam. Tal análise se dá, pois a leitura possui um caráter que se afasta cada vez mais das teorias administrativas e das condições reais de trabalho e entram em um campo lúdico onde a gestão se torna algo pertinente a mestres, sábios, monges e deuses.

Quem também usufrui e dissemina os modismos e suas “pílulas de sabedoria” são as consultorias. Segundo Siqueira (2009), as consultorias são geralmente acionadas quando há a reestruturação organizacional e tem como intento rever sistemas burocráticos e modernizar os processos de trabalho. O que ocorre, em realidade, é uma redução do quadro de funcionários e um acúmulo de funções pelos que se mantém na empresa. O tom, no entanto, é sempre de positividade e as atividades organizadas pela consultoria estão sempre visando mostrar como o empregado consegue produzir mais em menos tempo.

Entende-se, por meio da explanação de Siqueira (2009), que muitos modismos gerenciais são reatualizações de formatos antigos e tem intento primeiro em assumir uma nova interface para que haja sua implantação nas organizações. Como a organização do trabalho e da sociedade estão atrelados a um mercado competitivo e a um sistema de informações digitalizado, logo de rápida disseminação, o novo modismo pode ser uma vantagem competitiva. Acaba que não há uma análise cautelosa do formato o que pode gerar resultados negativos, ou seja, “corre-se o risco de mudar por mudar” (Siqueira, 2009, p.179).

A flexibilização do trabalho é visitado e revisitado quando se trata de modismos gerenciais. Pensa-se desta maneira quando Siqueira (2009) atenta para a exclusão do cartão de ponto como um novo modismo. Seria, segundo o autor, um tratado de confiança entre trabalhador e organização, quer dizer, o controle atua no afetivo. Outro método de flexibilização trazido pelo autor é o trabalho por empreitada, ou seja, o indivíduo trabalha a quantidade de horas necessárias para executar e finalizar um determinado projeto. O sujeito se vê acionado e pressionado de diferentes maneiras, não possui mais horários dentro da organização, apesar da “liberdade” do cartão de ponto, ele deve fazer o máximo e o mais rápido possível para terminar determinado

trabalho. Aquele que não se adapta estará em uma peleja entre o adoecimento e o medo da demissão.

Segundo Sennett (2009), essa flexibilização “torna-se auto-destrutiva, porque os seres humanos perdem o controle sobre seus próprios esforços; falta de controle sobre o tempo de trabalho significa morte espiritual” (p. 41). Assim, cria-se um ambiente de competitividade, no qual a competição não é apenas com relação aos outros funcionários, mas também, é uma batalha incessante contra o tempo, o supervisor, o cliente, a organização e contra a si mesmo. O ambiente de trabalho abandona seu invólucro de setor de serviços pra remontar a uma arena de gladiadores, onde o funcionário é equipado com o mínimo para que enfrente grandes desafios ao longo do expediente.

A quarta categoria cunhada por Siqueira (2009) é o discurso da participação. O ato de expressar-se no trabalho é essencial, seja esta expressão feita por um indivíduo ou por um grupo. Merlo, Bottega e Magnus (2013) tratam da importância do espaço público de discussão dentro do ambiente organizacional sendo por meio deste que o indivíduo se percebe relevante. Ou seja, ter voz ativa e participar de decisões, expressando preocupações no contexto organizacional faz parte da expressão do indivíduo e consequentemente do seu prazer no trabalho. Entretanto,

Se os trabalhadores não possuem espaço de discussão para falarem sobre o seu trabalho, se não são reconhecidos como sujeitos que podem intervir na organização das práticas laborais, são levados a um embotamento pessoal. Esse embotamento é traduzido pelo silêncio, pois, na prática, não há o que dizer (Merlo, Bottega & Magnus, 2013, p. 149).

Segundo o Siqueira (2009), o discurso da participação se apresenta como uma prática moderna, podendo ser entendida até mesmo como um modismo gerencial. A ideia da organização, ainda de acordo com o autor, é que a democratização do processo decisório faça com que o sujeito se sinta mais capturado e seduzido uma vez que sua opinião, supostamente, é importante. Isto pode ser entendido como uma suposição porque o autor entende que a participação só domina o discurso, porém não acontece na prática. Ferreira (2009), por sua vez, entende que isso se torna uma estratégia perversa que confunde e dissimula o discurso na organização. Isto é feito por meio de um paradoxo onde ao mesmo tempo em que “sinaliza participação no processo decisório,

inclusão e oportunidades; na prática, predomina a exclusão (sutil ou explícita) das pessoas” (Ferreira, 2009, p. 85).

O “teatro da participação”, se se pode chamá-lo desta forma, é instaurado pela organização com o intuito primeiro de aumentar a produtividade e o retorno do capital. A literatura *pop-management* inclusive auxilia na dissimulação desse viés apontando apenas para como o sujeito ganhará mais profissionalmente e pessoalmente quando se dedica e participa (Siqueira, 2009).

Outro ponto observado por Siqueira (2009) é como perdura o pensamento taylorista que tem como um de seus fundamentos a paga de um bônus por produção na busca de motivar o trabalhador. As organizações, segundo o autor, ainda atuam desta forma sendo que isto está difundido em todos os níveis hierárquicos, isto é, não apenas os “bovinos” taylorista se encontram trabalhando neste parâmetro. Ao invés de ser abandonado, foi difundido.

Pode-se pensar, com base em Gaulejac (2007), como isso precariza o sentido do fazer no trabalho. Quer dizer, o sujeito participa de uma lógica, sendo que o objetivo é produtividade apenas. Não mais o zelo com o trabalho feito, e por vezes, nem mesmo a moral e ética são bem vistas, o sujeito se vê mensurado apenas pelo quanto de lucro irá gerar pra organização. Isto forma, segundo Gaulejac (2007), a quantofrenia, ou seja, a doença da medida. O autor compreende que a necessidade de mensurar tudo na organização pode ser considerada um adoecimento organizacional, pois até aquilo que é abstrato e subjetivo (comprometimento, participação, motivação, etc.) fica passível, com instrumentos questionáveis, de ser contabilizado.

O que fica evidente para Siqueira (2009) é que a participação se torna mais um instrumento de controle do funcionário e de aumento da produtividade. Quer dizer, quando o discurso da participação existe, o benefício é maior para a organização do que para o trabalhador. Este último se vê capturado pelo discurso de que sua participação é importante e se dedicando cada vez mais a ela. Isso, segundo Siqueira (2009) auxilia inclusive na retirada do poder dos sindicatos, deixando o sujeito cada vez mais ligado e dependente da organização.

Portanto, quando o sujeito fica, no contexto organizacional, seduzido, capturado e manipulado tendo que produzir cada vez mais com o mínimo possível, problemas psicossomáticos são fadados a acontecer. A quinta categoria de Siqueira

(2009) explica então um discurso que ameniza essa problemática: o discurso da saúde no trabalho. Segundo o autor, este tema nas empresas não aparece como forma de cuidar do funcionário ou de prevenir acidentes ou adoecimentos. Para o autor, isto ocorre quase que exclusivamente no discurso, uma vez que a empresa pode influenciar, com o ritmo acelerado de trabalho, para o desenvolvimento de doenças.

E vale ressaltar que as demandas e metas da organização não são engessadas, isto é, estas vão aumentando ao longo do tempo. A organização faz com que o trabalhador supere mais e sempre a meta passada, esta muda, nunca para menos, sempre em uma crescente colocando os objetivos em patamares altos até o momento de se tornarem inatingíveis (Freitas, 2006). É, portanto, bem provável que haja efeitos deletérios para os trabalhadores.

Gaulejac (2007), sob uma perspectiva consonante, entende que não se pode esperar de uma organização com os moldes gerencialistas, nada menos – tendo em vista que o sujeito que está abandonado a si, com pressões de metas, competição e individualismo exagerados– que o desenvolvimento de doenças psicopatológicas, como síndrome do pânico, depressão e podendo recorrer, inclusive, ao suicídio. Seguindo este viés, Siqueira (2009) faz alguns apontamentos sobre este discurso da saúde na organização.

Segundo o autor supracitado o assédio moral tem se tornado cada vez mais evidente nas organizações. Sznelwar, Uchida e Lancman (2011) apontam que nas organizações devido às brechas no sistema, atos perversos e assédios ainda fazem parte do contexto organizacional. Os assédios são entendidos como atos danosos praticados por um indivíduo ou grupo. Estas violências, segundo os autores, podem culminar em um adoecimento, sendo que este tem sua possibilidade de início tanto no simples ato de não reconhecer o empenho do trabalhador diante de dificuldades, como no discurso que banaliza o sofrimento do sujeito.

Compreende-se que o assédio moral pode ser propagado com o auxílio da dissimulação discursiva (Faria & Meneguetti, 2011) e do eufemismo (Vieira & Nogueira, 2013). Isto se dá, pois ambos tratam de uma violência oculta por um discurso, o que por vezes, quando muito intensas e repetitivas, poderiam configurar em um assédio. Siqueira (2009) analisa deste aspecto de forma semelhante aos autores, pois entende que

Essa agressão sutil e constante vai minando as resistências dos indivíduos, também os deixando na defensiva, acuados. Da mesma forma, o assediado é depreciado, ignorado e ridicularizado, passando não raras vezes, a ser visto como problemático e de relacionamento difícil, sem que as pessoas saibam, muitas vezes, o que realmente está acontecendo (pp. 198-199)

Outro ponto tratado por Siqueira (2009) no quesito saúde é a resiliência. A resiliência é termo retirado da física das molas no que tange a capacidade de aguentar a pressão e voltar ao seu formato original. Pensa-se então o que isso pode representar no campo organizacional. Pode-se compreender que isso é uma forma eufemística de falar que o indivíduo deve sofrer pressões sem ser afetado. Apresentando sua flexibilidade, coragem e otimismo os indivíduos seriam capazes de se resguardar contra possíveis adversidades (Siqueira, 2009). Ou seja, transforma algo que seria desagradável e até pouco saudável, em uma característica que as organizações procuram.

Com esse ambiente de competitividade, individualismo e mudança na formatação organizacional, a drogadição se torna um problema epidêmico na sociedade (Siqueira, 2009). Para o autor, o problema é tratado pela empresa com o foco no lucro. Isto é, não se tem um cuidado efetivo com a saúde do trabalhador drogadito – seja o vício em drogas lícitas ou ilícitas –, a preocupação é em como a falta ou o tratamento deste sujeito vai impactar na produção da organização. Ainda segundo o autor, mesmo que as pessoas da organização saibam que o sujeito tem uma adição, se este produz e ultrapassa horas de trabalho, é criativo, ele é reconhecido e valorizado; a interferência é feita apenas quando este quadro se altera.

Outro ponto que Siqueira (2009) apresenta, são as doenças físicas ocasionadas pelo trabalho. São diversos os casos de doenças coronárias e de enfermidades pautadas no estresse que se desenvolvem por causa da organização do trabalho. Como já foi discutido anteriormente, a empresa reconhece como comprometido e participante o trabalhador que se mantém atuante apesar das adversidades, contudo esse discurso dissimula aspectos deletérios à saúde do trabalhador (quadro 1) que ainda se vê esperançoso de ser o superexecutivo de sucesso. E, segundo Siqueira (2009), sabe-se que para se curar destas enfermidades a rotina deve ser alterada, portanto o funcionário se vê dividido entre saúde e seu sustento e *status*. Quer dizer, qualquer doença é o reforço da ideia de fracasso e incapacidade do sujeito e não de um problema da organização uma vez que os outros não adoeceram, ainda.

A segurança no trabalho, ainda de acordo com o autor, também trabalha sob este viés onde a preocupação está no fato de perder dinheiro com os acidentes – seja porque quebrou a aparelhagem ou por uma indenização ao funcionário –, e por ter que pagar multas ao Estado. O trabalhador por sua vez, se submete a estas condições de trabalho degradantes e inclusive faz disso uma virtude; ele é viril.

O discurso da virilidade pode ser considerado mais uma forma de violência travada no campo organizacional. Isto se dá, pois o indivíduo, como forma de defesa, demonstra por meio de sua resistência a trabalhos violentos ou insalubres que é virtuoso (Dejours, 2006). O discurso da virilidade é geralmente propagado pelos próprios trabalhadores que, de forma a superar a adversidade de estarem praticando um trabalho que lhes seja perigoso, transformam isto em algo do qual possam se orgulhar, para que minimize o sofrimento. É um método de aguentar esta pressão.

No entanto, aquele que sofre por estar neste tipo de ambiente pode ser rechaçado, afinal, ninguém quer pensar no medo. Portanto, se este tipo de discurso promove a concepção de virilidade, aquele que não se adéqua será simbolicamente castrado. Deve-se compreender, quando se trata de um discurso viril é uma estratégia de defesa e como qualquer outra esta pode em algum momento falhar, caso a pressão seja muito intensa, sendo esse um dos motivos da grande ocorrência de acidentes (Dejours, 2006).

O último aspecto do discurso da saúde apresentado por Siqueira (2009) é a questão psicológica do trabalhador. O autor coloca que com uma rotina repetitiva, o medo da demissão, os requerimentos de comprometimento, superação, os novos modismos que redefinem padrões organizacionais, fazem com que o indivíduo se sinta engolido pelas demandas. Esta excessiva exigência aliada à falta de estabilidade no contexto organizacional promove o sofrimento psíquico na organização.

Portanto, quando não se possui mais espaço para o uso da criatividade ou já se esgotaram os mecanismos de defesa, que são métodos para suportar as pressões pertinentes ao trabalho, o sofrimento impele o indivíduo para o adoecimento (Vasconcelos, 2013). A esse desequilíbrio psíquico acarretado pelo trabalho se dá o nome de sofrimento patogênico, onde o sofrimento criativo impulsionaria ao movimento, este é paralisante em face ao real uma vez que é tomado pelos sentimentos de angústia, insegurança e desalento. Nas palavras de Mendes (2012)

Torna-se patogênico quando não é exteriorizado, quando o sujeito é negado, a palavra é interdita, imobilizando-o, uma vez que não tem mais espaço para se expressar, discutir sobre o fracasso, a dor e a impotência. É o sofrimento não ressignificado que mantém o trabalhador queixoso, paralisado, sem ação sobre o real (p.55).

A análise de Siqueira (2009) está de acordo com a de Mendes (2012) uma vez que o autor aponta que apesar das pessoas na organização esperarem do trabalhador algum tipo de movimento, ao mesmo tempo, a sua criatividade é cerceada. Coloca-se o discurso da participação do funcionário como um foco da organização, mas na realidade, sua opinião, dentro de aspectos estratégicos, não é considerada. Então, “o indivíduo, por falta de opção e por desejo pessoal se insere de maneira aprofundada nesse processo” (Siqueira, 2009, p. 207). Ou seja, o trabalhador contraria sua liberdade e mesmo sua moral, para se resguardar da possibilidade da demissão.

Isso pode ocorrer, pois os trabalhadores enfrentariam um sentimento de incapacidade e fracasso constante, onde, não importaria o tamanho do esforço, nada seria bom o suficiente. Isto vai se refletir não apenas numa falta de estímulo do indivíduo, mas com metas inalcançáveis e pressões cada vez maiores, o sofrimento pode se agravar a tal ponto que consequências psicossomáticas como depressão, síndrome do pânico, *burnout* ocorrem, assim como efeitos físicos contando com toda sorte de doenças coronárias, úlceras e derrames, por exemplo (Freitas, 2006).

A última categoria tratada por Siqueira (2009) diz respeito ao discurso das melhores empresas para se trabalhar. De fato, esta análise será feita com atenção no próximo capítulo uma vez que esta pesquisa será tratar dos *sites* das organizações de grande porte premiadas como “Melhores Empresas para Trabalhar” no ano de 2014 em contraponto com os documentos jurídicos produzidos no mesmo recorte temporal. Siqueira (2009), no que tange a estas empresas que estão ou desejam estar atreladas a esta premiação, aponta a gestão do afetivo como um ponto forte no discurso.

A organização, na visão do autor, se empenha em criar uma imagem de “pessoas que trabalham felizes”, de apoio aos funcionários e de participação na sociedade tendo cuidado com o meio ambiente e com o consumidor – o discurso da cidadania corporativa ganha destaque. Esse discurso é também utilizado de forma a reter e manter trabalhadores, “talentos”. Isto é, a organização seduz, seja por uma promessa de um futuro brilhante, seja por meio de benefícios ou mesmo trazendo a ideia

de que é socialmente e ambientalmente responsável, sendo que o objetivo com um ou outro é deixar o trabalhador dependente daquilo que ela oferece e aderido ao discurso disseminado (Siqueira, 2009).

Gaulejac (2007) entende que isto se dá, pois a organização tenta colocar o funcionamento psíquico do funcionário de acordo com o funcionamento da empresa. São apresentadas, para o trabalhador, “muitas vantagens e muitas obrigações, o indivíduo experimenta muita satisfação e muita angústia. Para lutar contra a angústia, ele se investe totalmente em seu trabalho” (Gaulejac, 2007, p. 122).

Portanto, Siqueira (2009) percebe nas empresas que possuem o discurso das melhores para se trabalhar, uma ênfase na satisfação do empregado. O prêmio “Melhores Empresas para Trabalhar” é destinado às empresas que se nomeiam para este concurso. Para que a organização seja escolhida, há um conjunto de critérios aos quais ela deve atender. Estes critérios são avaliados por meio de um questionário. Os trabalhadores são escolhidos de forma aleatória para que respondam ao questionário e então façam a avaliação da empresa. Havendo um alto nível de satisfação, a empresa é arrolada a marca “Melhores Empresas para Trabalhar”.

Siqueira (2009) apresenta os oito critérios que devem ser atendidos para que a organização seja considerada para a premiação: salário, benefício, oportunidade de carreira e treinamento, segurança e confiança na gestão, orgulho do trabalho na empresa, clareza e abertura na comunicação interna, camaradagem no ambiente de trabalho e responsabilidade social. O autor elenca estes critérios analisados para a qualificação da empresa e, em seguida, faz uma crítica a cada um dos pontos.

De forma a fazer esta explicação de forma sucinta e clara, montou-se o quadro abaixo com base na interpretação de Siqueira (2009). Apresentam-se então os oito critérios para que a empresa seja considerada a melhor para se trabalhar, a descrição que é feita de cada um desses critérios e a última coluna diz respeito a uma análise crítica tendo como base a explicação do autor:

Crítérios	Descrição	Análise crítica
Salários	Auxílios que são geralmente monetários, como o salário, a participação nos lucros, prêmios, bônus, etc.	Antecipação de conflitos e aumento de produtividade para recebimento de bônus e prêmios.
Benefícios	Ganhos que não são monetários, como os auxílios médicos e odontológicos, ginástica e massagens oferecidas no trabalho, etc.	Antecipação de conflitos e aprisionamento do trabalhador por meio do respaldo à sua saúde e, por vezes, de sua família.
Oportunidades de carreira e treinamento	Fomento da evolução do funcionário e a possibilidade de crescimento dentro da organização.	Sacrifício pessoal para galgar uma nova posição e a pressão para a atualização. Reforçam-se os modismos gerenciais.
Segurança e confiança na gestão	Parte do princípio da possibilidade do trabalhador ser reconhecido pelo seu comprometimento.	Captura dos desejos do funcionário por meio da perspectiva do reconhecimento.
Orgulho do trabalho na empresa	Aqui também se encontra o comprometimento e também a dedicação.	A empresa seduz e padroniza o comportamento do trabalhador. A empresa atua como “grande-mãe”.
Clareza e abertura na comunicação interna	Diz respeito à transparência na comunicação e na possibilidade de o empregado dar sugestões.	Discurso que seduz e fomenta a repetição e internalização de valores.
Camaradagem no ambiente de trabalho	A empresa incentiva a criação e laços afetivos entre os trabalhadores.	A empresa vira a “família” do trabalhador, sendo este cada vez mais sequestrado pelo discurso.
Responsabilidade social	A organização participa e fomenta a participação dos funcionários em trabalhos voluntários.	A organização mascara o foco nos lucros atrelando-se a programas sociais se portando como caridosa.

Quadro 3. Critérios da premiação das “Melhores Empresas para Trabalhar”.

Fonte: Autora.

Foram vistas, portanto, as seis categorias teóricas do discurso em gestão de pessoas de Siqueira (2009). O conteúdo teórico foi montado tanto com os autores

estudados por ele e outros que não figuraram em sua pesquisa. O objetivo disto foi, desde já, alargar o conhecimento destas categorias, correlacionando a outros vieses e consequentemente, tratando do assunto sob outro prisma. Destarte, caberá no próximo capítulo, fazer a análise metodológica.

CAPÍTULO 3 - O CANTO DA SEREIA: O DISCURSO ORGANIZACIONAL EM GESTÃO DE PESSOAS NAS MELHORES EMPRESAS PARA SE TRABALHAR

Conforme o que já foi apresentado anteriormente, o objetivo principal desta pesquisa é entender como as organizações de grande porte do Rio de Janeiro nomeadas “Melhores Empresas para Trabalhar”, no ano de 2014, se apresentam nos órgãos públicos do trabalho e como se estrutura o discurso organizacional em gestão de pessoas presente nos *sites*. Apesar das organizações oferecerem diferentes tipos de serviços, elas podem ser entendidas como um grupo coeso quando se tem ciência que, além da premiação ao qual estão arroladas, estas empresas são de grande porte, estão localizadas e foram avaliadas por suas sedes no Rio de Janeiro, são empresas particulares e não são organizações não governamentais (ONGs), ou seja, todas possuem fins lucrativos.

A saber, as organizações em questão são, em um *ranking* decrescente: Losango Promoções em Vendas, Man Latin America, Ancar Ivanhoe, Atento Rio de Janeiro, Cultura Inglesa, Lafarge Brasil e Unimed-Rio. Com isso, tem-se o intento de apresentar categorias conceituais do discurso organizacional em gestão pessoas, sendo que estas podem já existir, tendo o trabalho de Siqueira (2009) como referência, ou podem ser apontadas novas categorias.

Esta pesquisa foi realizada por meio da Análise de Conteúdo de Bardin (1977). Segundo a autora, a organização da análise se divide em: pré-análise, exploração do material, o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação, conforme visto acima e como irá ser desenvolvido neste capítulo. Ainda serão apresentadas, neste capítulo, como foi realizada a coleta de dados, um esquadramento dos termos jurídicos utilizados e as limitações presentes tanto na pesquisa, como no campo.

3.1 PANORAMA METODOLÓGICO

Para fins de apresentação, cabe estabelecer quais ditames esta pesquisa seguiu. Foi feito um estudo descritivo com enfoque qualitativo. Foram analisados os conteúdos presentes nas mídias digitais das empresas de grande porte nomeadas, no Rio de Janeiro, as “Melhores para Trabalhar”, no ano de 2014. Segundo Triviños (1987), a pesquisa descritiva tem como intento descrever características ou analisar as relações entre as variáveis. Sendo que variáveis para o autor, em uma pesquisa qualitativa, dizem respeito às características passíveis de observação. Para tanto, há, ainda de acordo com

o autor, a necessidade de o pesquisador delimitar as técnicas, modelos, métodos e teorias para que seja feita a coleta e interpretação dos dados.

Assim, este trabalho delimita como método de pesquisa, a análise de conteúdo no viés de Bardin (1977). A autora define a análise de conteúdo como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (p. 38). Ainda de acordo com a autora, para que se construa uma pesquisa tendo a análise de conteúdo como metodologia, três etapas devem ser seguidas. A primeira etapa diz respeito à descrição, a segunda à inferência e a terceira e última é sobre a interpretação.

No que tange à descrição, Bardin (1977) alega que existem variados domínios possíveis da aplicação da análise de conteúdo. Estes podem ser feito por meio de códigos semióticos, icônicos, orais e escritos. A autora, no campo dos conteúdos escritos, cita que estes podem ser analisados por meio de um monólogo, um diálogo, um grupo fechado e, como no caso desta pesquisa, por meio da comunicação de massa. Portanto, a descrição deste trabalho é a escrita como código lingüístico e quanto ao número de pessoas implicadas na comunicação, esta é feita por meio da comunicação de massa.

Entende-se que no ano da publicação do livro de Bardin (1977), as mídias digitais ainda não eram utilizadas como método de divulgação, no entanto, compreende-se que quando a autora menciona “jornais, livros, anúncios publicitários, cartazes, literatura, textos jurídicos, panfletos” (p. 35) como formas de comunicação de massa, pode-se compreender que os *sites*, no contexto organizacional atual, estão inseridos nesse parâmetro. Isto pode ser confirmado uma vez que se tem um estudo recente feito por Regatieri, Faria e Soboll (2014) em que os autores, com base na análise de conteúdo de Bardin (1977), investigam a relação entre a divulgação de vagas de *trainees* nos *sites* das empresas arroladas como “Melhores Empresas para Trabalhar” e o sequestro da subjetividade.

Quanto à inferência, Bardin (1977) aponta que nesta etapa, é fundamental compreender a intenção da pesquisa e saber que existem condições nas quais as informações se apresentam. Esta etapa diz respeito à metade da pesquisa e é esta que constrói o sentido que liga a descrição à interpretação. Neste momento, aquele que faz a análise, ou seja, o analista, deve estar atento aos vestígios em um documento, sendo que

vestígios, nas palavras da autora, “são a manifestação de estados, de dados e de fenômenos” (p. 39).

A autora anteriormente citada traz duas possibilidades de análise do conteúdo. Esta pode ser feita com um sistema de categorias já existentes ou sem que este sistema exista. No caso deste estudo, foram utilizados os dois métodos. Primeiramente a análise será livre, apreendendo as informações contidas no campo jurídico. Pretendeu-se analisar primeiro este campo, pois caso alguma empresa não possuísse informações que ou fossem relevantes para esta pesquisa ou que não constassem em uma frequência temática junto às outras organizações, haveria a possibilidade de sua exclusão já no início da pesquisa o que formata, de forma mais prática, a exploração do campo. A segunda análise feita, trata do campo das mídias digitais, estas, por sua vez, tendo categorias como guia, sendo estas categorias, as encontradas no campo jurídico. Entende-se que estudar o motivo pelo qual o discurso nas mídias digitais é escrito de determinada forma é relevante, portanto, cabe a esta pesquisa inferir e deduzir quais as possíveis consequências que existem em um discurso que, segundo Siqueira (2009), é sedutor e como este se dá em contraponto com as categorias provenientes do campo jurídico.

Para que se sane qualquer dúvida referente ao método, vale ressaltar que há diferença entre análise de conteúdo e análise documental. Na análise documental, o trabalho se debruça sobre documentos tendo como método principal a classificação-indexação e seu objetivo é resumir informações para que haja a facilidade em sua consulta. No caso da análise de conteúdo e, portanto, desta pesquisa, o objetivo é analisar mensagens por meio de uma temática (Bardin, 1977).

Foram realizadas duas técnicas, aduzidas por Bardin (1977), da análise de conteúdo. A primeira técnica é a de categorização temática, ou seja, o campo é explorado e através da análise dos temas comuns é possível estipular categorias. A segunda técnica é a análise de expressão, sendo que esta é utilizada para observar tanto o conteúdo manifesto quanto o latente nas mídias digitais buscando perceber não só o que se apresenta devidamente escrito, mas o que aquilo pode significar ou até mesmo ocultar. Entende-se que o que existe nos *sites* é um discurso organizacional em gestão de pessoas uma vez que apontam regras e normas de comportamento que, presumidamente, existem ou deveriam existir dentro daquele ambiente (Siqueira, 2009).

3.2 A COLETA DE DADOS E A NOMENCLATURA JURÍDICA

O ponto de partida deste estudo se dá na busca de documentos jurídicos concernentes às sete organizações supracitadas. Sabe-se que todas atuam no Estado do Rio de Janeiro e, com isso, os órgãos públicos a serem consultados se resumem ao Ministério Público do Trabalho (MPT), o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Vale ressaltar que, quando se trata de processos jurídicos, limitou-se aos que estivessem ativos ou tenham sido finalizados no ano de 2014. Em outras palavras, entende-se que o processo jurídico possui etapas burocráticas, e estas, reduzem a velocidade da coisa julgada. Dessarte, o objetivo não é estudar unicamente processos que tenham iniciado em 2014. Percebe-se que há valor científico na análise de processos que tenham sido iniciados em anos anteriores, mas que permanecem em vigência no ano de 2014, sendo estes finalizados ou não.

Cabe inferir que todas as informações pesquisadas partiram de uma premissa: ser de acesso irrestrito ao público. Quer dizer, não se buscou de nenhuma maneira, suplantar a ordem legislativa em voga e angariar informações que não condizem com o público em geral, portanto, entende-se que a utilização dos nomes das organizações, o discurso que propagam por meio de seus *sites* e as informações adquiridas pela via jurídica não causarão impedimento e/ou constrangimento quanto ao que esta pesquisa se propõe.

A coleta de dados iniciou-se indo às sedes dos órgãos públicos. Em visita ao TST, foi constatado que a maioria das informações se encontrava em sigilo. A possibilidade de vista recaiu apenas na consulta da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT). Este documento lista processos trabalhistas aos quais as empresas necessitam responder para que se haja a possibilidade de realizar contrato com o Poder Público. Esta ferramenta, entretanto, não tem a possibilidade de fazer um recorte temporal, apresentando somente processos que estejam em vigência. Assim, se torna pouco viável apontar os processos que tenham relação direta com esta pesquisa. Este órgão, entretanto, será revisitado posteriormente.

Assim como o TST, as informações adquiridas no TRT foram de valor pouco expressivo para este estudo. O órgão foi contatado com o propósito de analisar os processos ativos e o acervo. A possibilidade de análise possuía entraves e o único método ao qual se chegou foi a Certidão de Feitos Trabalhistas de 1ª Instância. Este

documento pode ser requerido tanto por pessoa física, quanto por pessoa jurídica. A certidão tem como função prover informações – processos jurídicos em aberto no TRT – sobre o sujeito ou empresa pesquisado. Diferentemente do TST há a possibilidade de fazer o recorte temporal, no entanto, para se conseguir as informações, deve ocorrer a paga de um valor, o que torna a ferramenta deveras dispendiosa, além disso, nela, apenas figuram os números dos processos, não especificando a razão dos mesmos. Portanto, esta ferramenta foi descartada. Mais uma vez, não se abandonou o órgão, este figurará ainda nesta pesquisa, mas por meio de outra ferramenta que em breve será introduzida.

O MPT, por sua vez, se apresentou como o órgão mais receptivo. Durante a visita, buscou-se o setor pertinente ao acervo, este era o responsável em apresentar as informações necessárias a esta pesquisa. Foi requerido o nome da empresa e os Cadastros Nacionais da Pessoa Jurídica (CNPJ). Aponta-se aqui que, as organizações estudadas são de grande porte, tendo, por vezes, mais de uma filial, o que computa em mais de um CNPJ. Foram, nesta pesquisa, listados 52 CNPJs e estes, entregues ao setor de acervo para que fosse feita a consulta. Houve retorno positivo em cinco, das sete organizações arroladas como “Melhores Empresas para Trabalhar”, sendo estas a Cultura Inglesa, Lafarge, Man Latin America, Unimed-Rio e Losango Soluções em Vendas.

Mais uma vez, esta ferramenta possuía só o número dos processos e não constava a delimitação temporal, porém constava o ano de início do processo e se este foi arquivado, desativado – quer dizer, terminado, pois outro procedimento o incluiu em seus autos – ou se permanece ativo. Cabe explicar que estes documentos estudados, os procedimentos, são, de fato como se apresentam, é o passo a passo, as trocas documentais entre o MPT e a organização em questão, mostrando desde seu início até o último documento. Contém, no texto, a acusação, a defesa, se a empresa reformulou algum processo para ficar de acordo com a lei e se mesmo havia motivo para ser feita a acusação ou não.

Para saber das informações presentes nos procedimentos, foi necessário fazer um cadastro no MPT para que seja feito o pedido de um Peticionamento Eletrônico⁵ (PE). O PE é um serviço que concede acesso a informações de tramitação de um

⁵ Retirado de: <http://www.prt1.mpt.gov.br/servicos/peticionamento-eletronico> Acesso em: 04/08/2015

determinado procedimento, bem como da vista de documentos. Existe, entretanto, a necessidade do pedido de vista para os promotores responsáveis do caso, o que se encerra no julgamento destes de conceder ou não o pedido.

Foram, enfim, feitos nove peticionamentos, sendo que destes, dois foram negados, ambos da empresa Losango. Os sete restantes foram consultados tanto no acervo físico, quanto no acervo digital. Outra ferramenta proveniente do MPT, que teve importância para esta pesquisa, foi a consulta do *site*. Neste, foram encontradas notícias, relevantes a este trabalho, sobre duas organizações: Losango Soluções em Vendas e Atento.

Tendo então este panorama quanto à análise dos órgãos, restou-se provado que as informações obtidas não foram expressivas em número. Recorreu-se, portanto, aos navegadores de busca textual com o intento de encontrar mais informações. Chegou-se, enfim, a ferramenta a qual esta pesquisa se baseia: o *site* jusBrasil⁶. O *site* tem como intento ser um facilitador da determinação constitucional que visa publicidade de atos oficiais e jurídicos. Ou seja, este *site* promove, em um único navegador, informações e notícias sobre o campo jurídico e também possui um acervo de acórdãos e publicações no diário oficial.

A utilização se deu de forma a buscar especificamente as organizações no Estado do Rio de Janeiro, durante o ano completo de 2014. Explicando: no *site*, uma vez que se tenha colocado na ferramenta de busca o nome da organização procurada, há a possibilidade de organizar as informações por data e por localização, sendo, portanto, possível delimitar as informações essenciais a esta pesquisa. Quanto às informações retiradas deste *site*, estas foram compostas de acórdãos provenientes tanto do TRT, quanto do TST – compondo, desta maneira, o retorno destes dois órgãos nesta pesquisa.

Antes que se siga para a pré-análise, cabe, neste momento, fazer uma contemplação dos termos jurídicos. Sabe-se que esta pesquisa se utiliza de documentos legislativos e cada um destes possui um objetivo específico. Entende-se que esta dissertação é tratada no campo da Administração e, assim, não se espera que haja o conhecimento de cada tipo de documento, apresentando então a necessidade explicar quais participam desta pesquisa e a que se propõem. Portanto, foram buscados os termos

⁶ Retirado de: <http://www.jusbrasil.com.br/> Acessado em: 15/08/2015

jurídicos na Consolidação das Leis do Trabalho⁷ (CLT) e nos glossários *online* dos *sites* do TST⁸ e do Superior Tribunal Federal⁹ (STF).

Primeiramente cabe explicar o que é um acórdão. Segundo o glossário do TST, acórdão é a decisão colegiada do tribunal. Este se divide em três partes: relatório, onde se apresenta, de forma sucinta, o assunto do documento; o voto, que esclarece, fundamentando os argumentos, o motivo pelo qual a decisão foi tomada e; o dispositivo, que é o que foi efetivamente decidido. O acórdão pode receber provimento total ou parcial do pleito, ou pode ser negado. O acórdão pode referir-se a diferentes tipos de documento, os estudados nesta pesquisa são: o agravo de petição, o agravo de instrumento, o embargo de declaração e o recurso ordinário. Vale destacar que estes diferentes tipos de documento podem ser acionados pelo réu, pelo autor ou pelos dois ao mesmo tempo.

Deste modo, analisa-se o que é um agravo de instrumento. Este se encontra contemplado no art. 897 da CLT e tem como objetivo dar continuidade a um recurso que teve seu sequenciamento negado. Este recurso possui o nome de instrumento porque retira dos autos informações para que seja formulado um novo auto. Ou seja, os processos julgados em primeira instância são destacados com a pretensão de serem reapreciados.

O agravo de petição também consta no art. 897 da CLT. Sua utilização se dá quando há a necessidade de incluir documentos e/ou requerer gratuidade jurídica. Também é utilizado quando se pretende obter nova análise da sentença tendo como objetivo reformá-la ou repará-la. Entretanto, sua aprovação só será dada mediante a uma justificativa curial.

O embargo de declaração, segundo o TST, tem como intento pedir revista de um ponto presente no acórdão que seja compreendido como contraditório, omissivo, duvidoso ou mesmo obscuro. De acordo com o exposto no art. 897 da CLT, o embargo declaratório possui o prazo de cinco dias e será encaminhado ao relator, que o levará para julgamento.

⁷ Retirado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acessado em: 10/09/2015

⁸ Retirado de: <http://www.stf.jus.br/portal/glossario/listarVerbetes.asp> Acessado em: 10/09/2015

⁹ Retirado de: <http://www.tst.jus.br/vocabulario-juridico> Acessado em: 10/09/2015

O recurso ordinário, por fim, apresenta-se no art. 895 da CLT. Este é o mais comum dos tipos de recursos no campo jurídico trabalhista. Neste consta o apelo das decisões definitivas feita pelo do juiz do trabalho e do juiz de direito e também nas decisões definitivas dos Tribunais. Quer dizer, caso haja um ponto em que réu, autor ou ambos, acreditem que não foi contemplado ou que não foi plenamente atendido ao final de um processo, pode ser pedida a revista por meio do recurso ordinário.

Este pequeno glossário foi montado, pois se acredita que conhecer o que cada documento apregoa facilita entender, não apenas o ponto de partida desta pesquisa, mas também como foi construída a análise dos dados. Isto se dá, pois, durante a discussão dos dados, foi feita uma nova análise de termos jurídicos, só que, desta vez, este tendo como referência os conteúdos encontrados nestes documentos acima apresentados. Porém, antes que se inicie a análise dos dados, caberá, na próxima seção, fazer a pré-análise como aduz Bardin (1977).

3.3 PRÉ-ANÁLISE

Nesta seção serão discutidos os meios pelos quais foi formatada a pré-análise. Segundo Bardin (1977), esta fase diz respeito à organização das informações. É um momento em que se operacionaliza e sistematiza as ideias de forma intuitiva. O objetivo é esquematizar um plano de análise que seja inteligível e preciso. Contudo, a autora também aponta que a flexibilidade é importante, tendo em vista que mudanças podem ocorrer conforme a análise das informações se desenvolve. Existem, ainda neste primeiro momento, quatro fatores que se interligam e não possuem, efetivamente, uma ordem cronológica. Serão, dessarte, seguidas as cinco etapas da pré-análise: a leitura flutuante, a escolha de documentos, a formulação de hipóteses e objetivos, a referenciação dos índices e elaboração de indicadores e a preparação do material (Bardin, 1977).

Para Bardin (1977), o primeiro movimento a ser feito dentro de uma pesquisa é entrar em contato com os documentos a serem estudados e, com isso, conhecer o texto permitindo-se ser guiado pelo conteúdo exposto. É, portanto, neste momento, que se faz uma leitura flutuante. Bardin (1977) retira o termo “flutuante” da Psicanálise que é trabalhado, nesta disciplina, no campo da escuta. O intuito neste momento não é ler os textos na busca de um tópico em específico, mas o contrário é deixar que o texto se

apresente e o próprio comece a evidenciar características semelhantes. Conforme se avança na aquisição dos documentos, estes vão se estabelecendo em um escopo.

Pode-se compreender assim, que esta pesquisa segue um padrão de leitura flutuante dos documentos. É um campo que explora os processos jurídicos como se fosse um mar aberto. A busca não é necessariamente apontar as categorias conceituais do discurso organizacional em gestão de pessoas existentes, mas usar o campo como “vento”, permitindo que este impulsione a pesquisa para categorias que podem ter sido ou não exploradas.

O segundo passo desta pesquisa é a escolha dos documentos e tem-se como objetivo, estabelecer um corpus. Segundo Bardin (1977), para que este corpus seja constituído, é necessário que regras, seleções e escolhas sejam feitas. A autora lista algumas regras a serem seguidas. A primeira é a regra da exaustividade que impõe que todas as possíveis fontes de informação devem ser checadas. A segunda regra é da representatividade, esta, entretanto, não foi contemplada nesta pesquisa uma vez que Bardin (1977) aduz que cabe apenas quando se faz amostragem, o que não compete a este trabalho. Conta ainda a regra da homogeneidade que entende que os documentos necessitam de um fio conector, seja referente ao tema, ou seja, referente à técnica utilizada para se conseguir o material, a fim de que o estudo seja científico e, por fim, a regra da pertinência que entende que a documentação só deve ser utilizada no momento em que esta corresponde ao que a pesquisa se propõe.

Acredita-se que este segundo passo encontra-se contemplado naquilo que foi descrito na sessão anterior, que corresponde à coleta de dados. Buscou-se a informação jurídica em todos os órgãos públicos, bem como seus *sites* e inclusive contou-se com o auxílio do *site* JusBrasil para ter o máximo de informações possíveis, esgotando, por fim, todas fontes. Todos os documentos provêm, como já foi enfatizado, do campo jurídico, portanto, possuem este caráter em comum e são pertinentes para a análise requerida neste trabalho.

Bardin (1977) entende como terceiro passo a formulação de hipóteses e objetivos. A própria autora, no entanto, declara que este tópico não precisa ser feito na pré-análise. Sabe-se que esta dissertação já conta com objetivos e hipóteses, estes sendo inclusive tratados no campo teórico. Portanto, não se dará, nesta pesquisa, destaque a este passo. O próximo passo, por sua vez, vem a ser a referenciação dos índices e a

elaboração dos indicadores. Bardin (1977) atenta que neste momento é feita a separação dos documentos analisados por meio de índices ou indicadores. Estes podem ser pertinentes a uma menção contínua de um tema ou mesmo a recorrência. O último passo, por fim, é a preparação do material que já estipula uma ordem do material a ser explorado.

Atendendo a estes últimos passos, foram, para a construção desta pesquisa, analisados 154 documentos. Não se ensejou, entretanto, a quantidade sobre a qualidade e nem a aleatoriedade sobre recorrência, quer dizer, como princípio básico, buscou-se, dentre os 154 documentos, reconhecer quais temas que eram relevantes e atrelados aos objetivos e hipóteses dessa pesquisa, bem como observar quais assuntos se destacaram por sua frequência. Como já estipulado, o objetivo desta pesquisa não é uma análise quantitativa e por tal motivo, não se aterá a quantidade de processos encontrados. Em outras palavras, mesmo que a empresa apresente poucos processos, o que definirá sua inclusão nesta pesquisa ou não é o conteúdo presente nos documentos.

3.4 AS LIMITAÇÕES DO CAMPO E DA PESQUISA

Antes que se siga para a exploração do material, cabe uma incursão pelos desafios presentes na construção metodológica. Acredita-se que explicar as limitações encontradas no campo e como isso afeta a pesquisa é para além de esclarecedor. Isto se dá pois, se esta pesquisa conta com a Psicodinâmica como teoria auxiliar na explanação teórica, cabe também entendê-la como parte da prática.

Segundo Dejours (2006), existe o prescrito e o real do trabalho, quer dizer, existe uma parte no trabalho que é prescrita, que segue um conjunto de regras estabelecidas para que haja, supostamente, o funcionamento e desenvolvimento. Já o real, é o inesperado, aquilo que foge a regra estabelecida, aquilo que faz com que o sujeito tenha que pensar e agir além do modelo vigente.

Pensar na pesquisa acadêmica como algo descolado desta perspectiva, uma vez que se entende que a pesquisa é um labor, seria, no mínimo, contraditório. Portanto, cabe neste momento entender como o real atravessa o prescrito com seus questionamentos e entraves e de que forma se consegue tratar destes pontos com o auxílio da inteligência prática, quer dizer, a autonomia de pensar e de resolver demandas (Dejours, 2012a).

O primeiro ponto que se relata como uma limitação já foi introduzida na seção correspondente a coleta de dados. A dificuldade que há na comunicação e no acesso documental dos órgãos públicos, restou-se provada. Dentro do prescrito deste estudo, teve-se como intento a interação com os órgãos e o auxílio destes, pois acredita-se que se estes órgãos são voltados para o atendimento do cidadão, a facilidade de aquisição de documentos seria imperante, o que não foi o caso.

Atenta-se que discurso jurídico já se apresenta como um entrave. Sabe-se que cada profissão possui uma forma de comunicação e que são criados padrões de fala que auxiliam na codificação e decodificação diária de um determinado conteúdo. Porém, este discurso, por vezes, não atravessa o cidadão. Quer dizer, o discurso no campo jurídico se torna criptográfico e obscuro para aqueles que não estão inteirados das devidas nomenclaturas. Isto se apresentou de forma tão presente que foi necessário, ao explicar como foi feita a coleta de dados, incluir o significado em cada documento.

Assim como o discurso jurídico se mostrou problemático, o discurso da pesquisa se apresentou com a mesma força nos órgãos públicos. Quer dizer, este despreparo não pertenceu somente a um órgão público, tanto MPT, como TRT e o TST, estão inclusos. A tentativa de busca de informações feita por via telefônica se mostrou ineficaz e o trato teve que ser feito pessoalmente para que se descobrisse o local responsável pela aquisição dos documentos. Uma vez em contato direto, o pedido de uma pesquisa acadêmica nesses órgãos se apresentou como algo incomum, o que suscitou dúvidas, movimentos e até mesmo curiosidade dentro dos setores que foram acionados.

O que se apresentou como limitante foi, não só a falta de preparo existente, mas a falta de contato entre setores. Quer dizer, a falta de um conhecimento sistemático e interativo entre os setores dos órgãos públicos causa impasses tendo em vista que o pedido de pesquisa acadêmica é extraordinário nestes setores, o que impacta negativamente na busca de informações. O pedido de estudo se mostrou tão estrangeiro aos órgãos que não se sabia qual setor poderia auxiliar neste diálogo.

No MPT, o entrave já foi majoritariamente explicado na coleta de dados. A necessidade da liberação de um promotor para que se faça a vista documental, além de colocar a pesquisa em espera, ainda possui a chance de que a vista não seja aprovada, como acontece com os dois pedidos feitos para a promotora responsável dos

procedimentos da empresa Losango. Outro ponto que vale considerar é que a inserção dos documentos por uma via tecnológica ainda está em desenvolvimento. Supostamente, os documentos contidos em acervo deveriam estar digitalizados, o que não ocorreu em todos os casos, tendo que ir até o setor de acervo do mesmo órgão.

Como já se vem apontando, o real (Dejours, 2006) atua também de forma inesperada em uma pesquisa. O contexto e o momento social no qual se buscou informações no TRT foram ponto representativo. Quando o órgão foi acionado, este estava em momento de paralisação, estava em meio à greve. Quer dizer, a busca por informações em um momento de disputas e pedidos no serviço público acaba por dificultar o diálogo. Enfim, como recurso último, chegou-se à Certidão de Feitos Trabalhistas. Como já apontado, o seu uso foi descartado devido à grande despesa necessária para angariação do documento que continha poucas informações.

Como já enfatizado, defronte aos entraves que se teve nos órgãos públicos, o *site JusBrasil*, foi a ferramenta mais utilizada. Entretanto, como em toda pesquisa, cabe pensar não só sobre a dificuldade presente no campo, mas entender as limitações existentes na pesquisa. O JusBrasil, apesar de se valer de um compilado de documentos jurídicos, não é sem falhas. Entende-se que a composição documental a qual se propõe fazer possui grande valia e é, de fato, algo que se carece dentro de um contexto jurídico que, em contato direto, se mostrou tímido e confuso.

Porém pode-se questionar se os acórdãos aos quais se teve acesso foram todos os que existiram no período de 2014. Como já identificado anteriormente, acórdão é um acordo, porém entende-se que existem processos que ainda não chegaram em um momento de concordata ou mesmo de julgamento. Aqueles documentos que ainda não se encontram neste momento, não estão contemplados no *site* e, conseqüentemente, nesta pesquisa.

A organização documental, no JusBrasil, é outro tópico que carece apreciação. Quando os acórdãos foram pesquisados no *site* com base no TRT, estes puderam ser delimitados com base na localidade, quer dizer, no RJ. Os documentos pertinentes ao TST não possuíram a mesma facilidade tendo em vista que o TST é um órgão federal e, no *site*, não havia divisão por jurisdição. A análise foi feita com o máximo de cautela, pois, por vezes, a localidade não vinha exposta nos documentos o que promovia o descarte automático deste para que não houvesse adulteração do conteúdo.

A exposição desta série de limites do campo é relevante, pois explica como se formatou a pesquisa. Entretanto, este não é o único entrave que se encontra na construção de um estudo. As próprias delimitações do material são defectíveis. Fazer uma pesquisa é, inegavelmente, observar um problema por meio de um enfoque, um viés. É deixar o campo falar, mas ao mesmo tempo, entender que os recursos utilizados, a bibliografia e a questão cultural, são pontos que entram em cena. Portanto, acredita-se que, se há a necessidade de fazer a justificativa da pesquisa, a relevância de compreender aquilo que a mesma não alcança, possui igual intensidade.

Um primeiro ponto a ser apreciado é quanto à legislação trabalhista e o seu desenvolvimento. Não se tem aqui a intenção de tratar esta sob um aspecto teórico, mas trazer um questionamento sobre como e se o campo jurídico atuante no trabalho é eficaz. Diante da leitura dos acórdãos, foi percebido que por mais que a lei seja burocrática e tratada por meio de regras, a interpretação e os pleitos possuem diversos destinos, ou seja, por vezes, quando um sujeito propõe um processo, dependendo de quem julga, esta pode ser atendida ou não. A coisa julgada perde um pouco de sua literalidade, principalmente porque trabalho e fazer são, como já foi tratado no quadro teórico, elaborados como algo subjetivo.

O último ponto a ser discutido é a questão do enlace entre direito e liberdade. Quando se trata deste enlace a busca não é fazer uma investigação, mas sim fazer uma provocação. Pergunta-se até que ponto, no imaginário social, a possibilidade de entrar em um confronto jurídico não pode ser entendido como algo que marca negativamente a carreira do trabalhador. É fato que esta “mancha” não é de todo uma ilusão uma vez que se compreende que existem organizações que prosperam e se mantêm no mercado fazendo a checagem cadastral, quer dizer, oferecem a empresas o histórico do sujeito que se candidata a uma vaga.

Este panóptico (Foucault, 1999), em um contexto atual, ainda é majorado pelo advento da tecnologia. Segundo Vieira (2014), a empresa não só se comunica com o sujeito no seu horário de trabalho, mas ultrapassa o contexto quando, por meio de telefonemas, e-mails e redes sociais aciona o sujeito. Se há negação deste contato isto pode ser tomado como desengajamento. Redes sociais que antes seriam compostas por pessoas próximas, agora são invadidas por colegas de trabalho e gestores. Então, questiona-se se até mesmo um espaço que deveria ser considerado apartado do trabalho,

ser um momento de lazer e até mesmo de extravasamento de angústias e dúvidas, se isto é percebido como vigilância e se esta percepção retraina o sujeito na busca jurídica.

3.5 EXPLORAÇÃO DO MATERIAL

Segue-se, portanto, a ordem estabelecida por Bardin (1977) e insere-se como foi concebida a exploração do material. A autora estipula que o primeiro passo é a codificação. Este passo tem como intento identificar padrões, seja por meio de recortes, enumeração, agregação, etc. O intuito desta fase é fazer a preparação para categorização, seja esta feita pelo método qualitativo ou quantitativo. Como já explicado, foi feito um recorte temporal – ano de 2014 –, geográfico, o RJ, tendo como enfoque as organizações de grande porte, sete ao todo, nomeadas como “Melhores Empresas para Trabalhar”.

Os documentos jurídicos são o ponto de partida desta pesquisa. Estes foram observados por uma codificação de unidade temática, quer dizer, entende-se que o que se escreve tem em si mais informações do que as palavras escritas promovem. Existem, dentro do conteúdo, núcleos de sentido que “compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido” (Bardin, p.105).

Na busca de codificar, foram lidos os 154 documentos que contavam com procedimentos provenientes do MPT e acórdãos do TST e TRT. Como já foi evidenciado anteriormente, o MPT fındou-se em cinco procedimentos, sendo que nem todos se alinharam com o tema desenvolvido nesta pesquisa. Assim, de forma a moldar o teor de acordo com um tema, foram descartados 60 documentos compostos tanto por procedimentos quanto por acórdãos. Os assuntos pertinentes a estes documentos eram vários e tratavam, em sua maioria, quanto à gratuidade jurídica. Em outras palavras, a fim de não ter, ou mesmo minimizar o custo do processo judicial, tanto réu como autor podem pleitear, por meio de um recurso ordinário, a isenção de custo, tendo em vista que um processo jurídico pode se tornar dispendioso.

Outros acórdãos e procedimentos, apesar de terem temas interessantes, como o caso de falta de inclusão de pessoas com deficiência na Unimed-Rio e o embate jurídico entre o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a Losango, não promoveram nem um movimento coletivo de trabalhadores, nem foram observadas em comparação com

as outras organizações estudadas. Portanto, de acordo com a escolha da codificação temática, o agrupamento de documentos fica como exposto no gráfico 1.

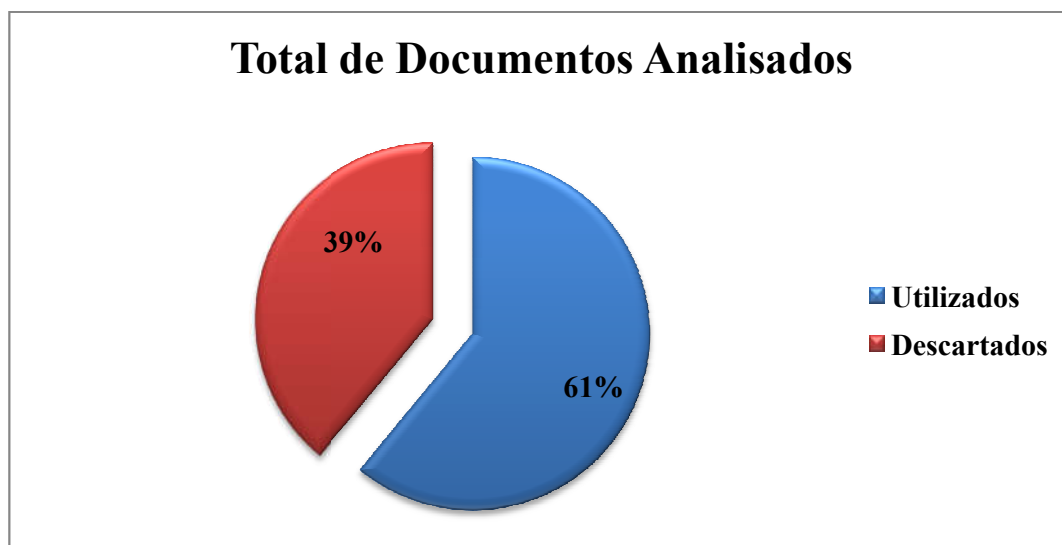


Gráfico 1. Total de documentos analisados.

Fonte: Autora.

Ao fim desta organização e descarte de documentos, provou-se que das sete empresas, duas não compunham, na análise dos acórdãos, procedimentos e do *site* do MPT, o corpus necessário para esta pesquisa, sendo assim descartadas. Ou seja, as empresas Cultura Inglesa e Ancar Ivanhoe não apresentaram informações no campo jurídico que auxiliassem na composição do conteúdo. Vale dizer que estas organizações possuíam acórdãos e procedimentos, mas estes não culminaram em uma semelhança temática como ocorreu com as outras cinco organizações, sendo enfim, consideradas ineficientes para este estudo.

Das cinco restantes – Atento, Losango, Unimed-Rio, Lafarge e Man Latin America –, conforme apresenta o gráfico 2, a Atento se apresentou com a maior quantidade de documentos. Apresenta-se este dado como uma forma de ilustração do campo e não como a exploração quantitativa do mesmo. A busca nos documentos tratou especificamente da temática, percebendo não a quantidade como ponto de partida, mas a pertinência da informação em comparação com o tema desta pesquisa.

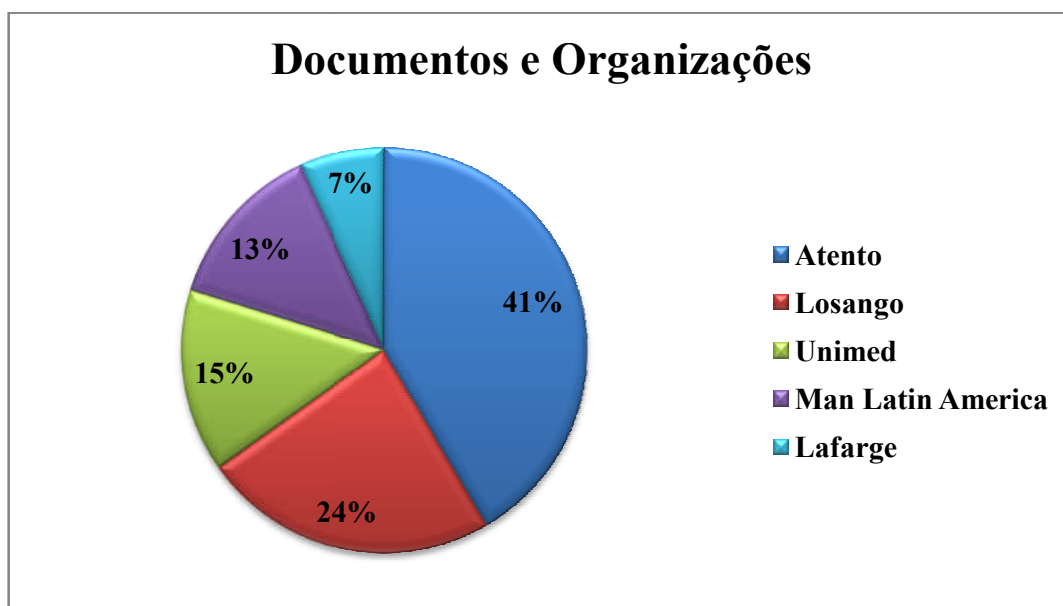


Gráfico 2. Documentos e organizações.

Fonte: Autora.

É importante explicar também como foram utilizados os documentos encontrados no *site* do MPT. As duas notícias retiradas do *site* do órgão tratavam de assuntos com temática similar aos encontrados nos acórdãos e procedimentos. Entende-se que fazer a utilização de notícias jornalísticas pode culminar em agregar uma informação inverossímil, entretanto, compreendeu-se que pela notícia ser publicada pelo e no *site* do MPT, esta é uma fonte confiável de informações.

Outro ponto que merece explicação é quanto ao método pelo qual o documento digital foi somado aos outros. Cada notícia foi contabilizada apenas como um documento, mas podendo neste documento conter mais de um núcleo de sentido. As duas informações retiradas do *site*, para fins de explicação, foram referentes à Atento e a Losango. Um dos motivos pelo qual, ambas as empresas, se encontravam sob julgamento, dizia respeito ao dano moral coletivo. Entende-se que quando se trata de um dano coletivo, isto corresponde a um número grande de trabalhadores, porém o que se contabiliza não é quantidade de pessoas envolvidas no caso, mas sim, a quantidade de temas dentro de um documento. Portanto, a separação foi feita no aspecto de contar, ao todo, dois documentos na qualidade de dano moral, um para Atento, um para Losango, por exemplo.

Ainda com o objetivo de codificar as informações retiradas do campo jurídico, foram divididos os tipos de documentos analisados nesta pesquisa (gráfico 3). Como

fica claro, as informações retiradas de acórdãos estão em maior número. Como o próprio nome aponta, os recursos ordinários, foram, de fato, os mais frequentes. Cabe apontar que separar os tipos de documentos ainda não compôs um corpus teórico que auxilia a esta pesquisa, mas foi feito para que se tenha a compreensão de qual foi a maior base documental na qual este trabalho se ateve.

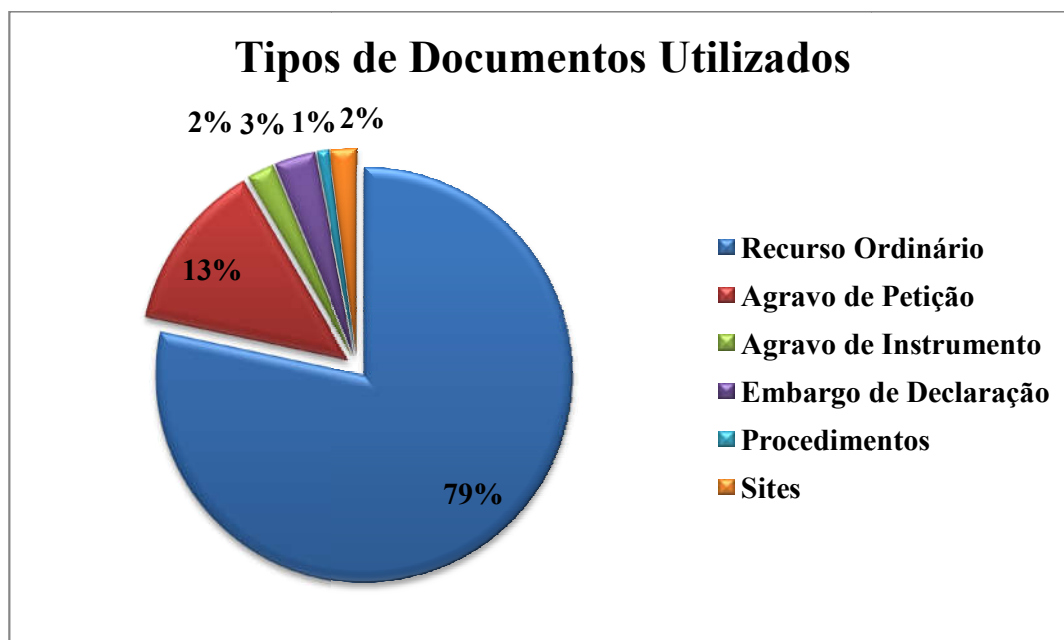


Gráfico 3. Tipos de documentos utilizados.

Fonte: Autora.

Para Bardin (1977), a categorização, que é o segundo passo da exploração do material, é feita para classificar os elementos que participam de um grupo. Estas classes são definidas por possuírem elementos em comum. O critério de categorização, ainda de acordo com a autora, pode ser de ordem semântica, sintática, léxica e expressiva. O objetivo desta etapa é compor um inventário, ou seja, extrair os elementos e classificá-los, ou seja, uma vez que os elementos são isolados, estes são divididos de acordo com uma ordem.

Cabe entender que a categorização pode ser realizada por meio de dois processos. No primeiro, há um sistema de categorias estruturado e, de acordo com este, os elementos são divididos e agrupados. Bardin (1977) identifica este processo como um sistema de “caixas”. A outra possibilidade de se fazer a categorização, é, basicamente, o seu inverso, não existe um sistema de categorias, este vai sendo construído conforme se observa padrões nos elementos, somente ao final que são definidas as categorias.

Já foi previamente explicado que este trabalho tem como objetivo fazer uma categorização dos processos jurídicos por meio de uma observação do “mar aberto”, ou seja, não se pretende impor categorias ao campo, mas deixar que se apresentem conforme estas são construídas. Quanto ao estudo nos *sites* das organizações, este terá uma categorização por meio do sistema de caixas, tendo como base as categorias emergentes do estudo dos processos jurídicos, como ilustra a figura 1.

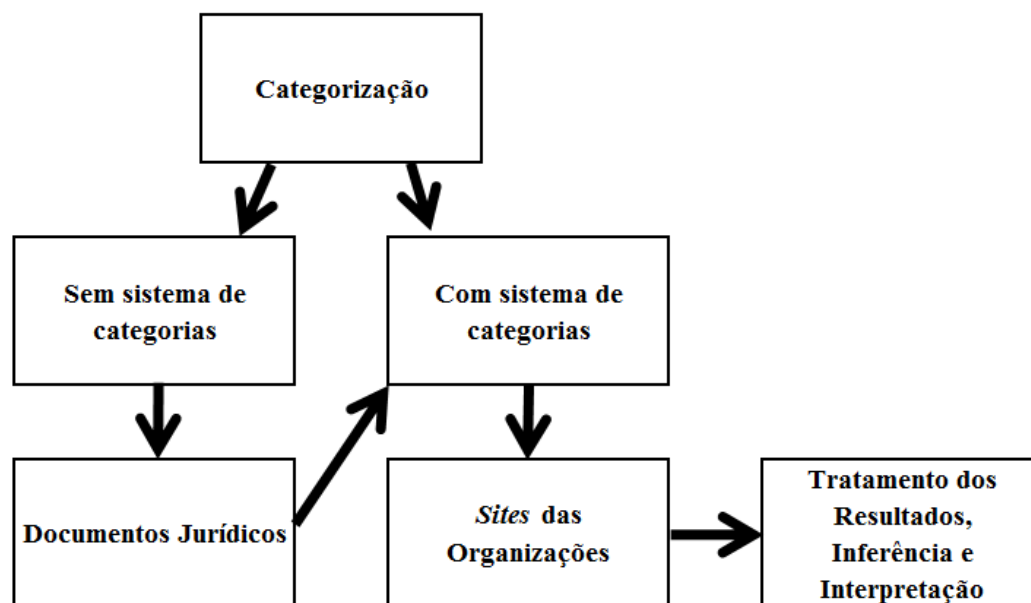


Figura 1. Métodos de categorização utilizados.

Fonte: Autora.

Cabe fazer, antes que se aprofunde na exploração das categorias, uma diferenciação. Esta pesquisa trabalha com dois conceitos diferentes de categoria, sendo que ambos podem ou não ser atrelados no momento da interpretação dos dados. A categoria aparece neste estudo no campo metodológico por meio de Bardin (1977) e tem, como ilustra a figura 1 o intento de criar uma estrutura sistematizada para a análise dos dados. A outro conceito de categoria utilizado é o de Siqueira (2009), que foi largamente estudado no capítulo anterior. Ambas, como dito antes, podem estar alinhadas no momento da interpretação uma vez que as respostas do campo podem tratar do que as categorias do autor aduzem, mas cabe entender que cada uma possui uma conceituação diferente da outra.

Sabe-se que no referencial teórico, foi feito um estudo aprofundado das categorias de Siqueira (2009). Isto foi desenvolvido, pois o estudo de Siqueira dá

respaldo teórico e compõe não apenas um saber sobre o campo do discurso, mas promove a análise dele por meio de categorias, o que é intuito também desta pesquisa. Isto, entretanto, não obriga a este trabalho seguir as categorias conceituais estipuladas pelo autor. Porém, entende-se que, no momento em que este estudo segue para a interpretação dos dados, havendo similaridades entre o que se apresenta neste estudo e nas categorias conceituais do discurso organizacional de gestão de pessoas de Siqueira (2009) estas não deixarão de ser alinhadas. Assim, seguem-se as análises tanto do campo por meio do sistema sem categorias no campo jurídico e o sistema com categorias nos *sites* das organizações.

3.5.1 A categorização no campo jurídico: o que se observa no mar aberto?

Seguindo as recomendações de Bardin (1977), buscou-se fazer a divisão por meio de “boas categorias” (p. 119). Segundo a autora, estas categorias são a exclusão mútua, a homogeneidade, a pertinência, a objetividade e fidelidade e a produtividade. Uma vez que se tenha lido todos os documentos jurídicos, percebeu-se um fator que já foi introduzido nas limitações, mas que, por sua relevância, cabe enfatizar. A legislação não é nem infalível e nem inexorável. No campo do trabalho, como já se discutiu ao longo da contextualização teórica, a subjetividade é participante e pode ser inclusive entendida como inseparável.

Tratar de algo que é subjetivo não só para o trabalhador, mas também para quem faz o julgamento, acaba por promover diferentes destinos para uma mesma coisa. Fazendo uma ilustração: duas pessoas entram em processo jurídico contra uma organização e ambos pleiteiam por, por exemplo, padronização do salário e por dano moral. Um dos sujeitos consegue provimento tanto para a padronização, quanto para o dano moral, enquanto o outro só recebe um retorno positivo quanto à padronização do salário. O que definiu o motivo de um ter ganhado e outro não é de cunho subjetivo da coisa julgada e de quem a julgou. Outro aspecto que também é relevante é quanto ao próprio pleito feito pelo advogado. Ainda seguindo o exemplo, pode ser que se faça o pedido apenas da padronização do salário e nem entre em questão o aspecto do dano moral. Portanto, estes pontos devem ser compreendidos e participar da composição das categorias.

Quando se faz a análise dos textos percebe-se que existem casos que agregam dois ou mais tipos de condenação, quer dizer, mais de um núcleo de sentido (Bardin,

1977), tal qual a ilustração acima. Conforme se percebe que há mais de um núcleo que seja relevante para a pesquisa e esteja presente nos acórdãos, não se limitou a escolher um, mas contabilizaram-se ambos. Cabe entender que, isto foi feito com o máximo de cautela para manter o estudo de acordo com a categoria de exclusão mútua (Bardin, 1977). O gráfico 4, portanto, apresenta o universo de temas, quer dizer, as categorias, observadas nos 94 documentos estudados. De acordo com o explicado, em um mesmo acórdão pôde ser percebido mais de um requerimento, o que findou em um montante de 108 núcleos de sentido que se dividiram em 4 categorias:

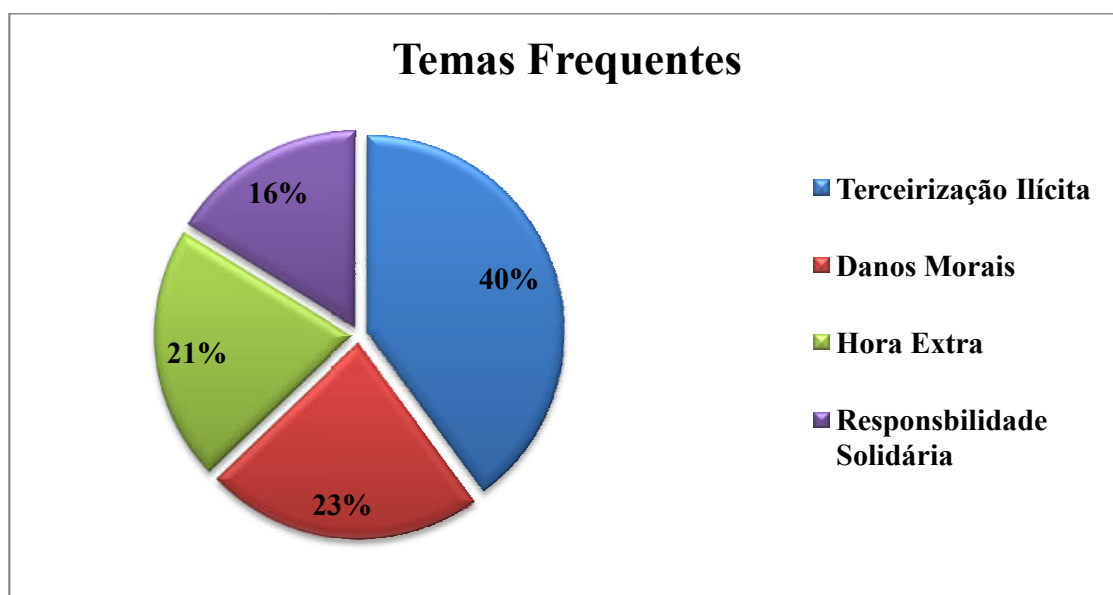


Gráfico 4. Temas frequentes.

Fonte: Autora.

Inclui-se aqui a explicação sobre uma particularidade da análise das horas-extras. Estas, dependendo do caso, foram computadas ou não, porque quando a hora-extra se apresenta atrelada à terceirização ilícita, esta não cabia contagem. O motivo disto se dá, pois quando se trata de uma terceirização ilícita, termo que será explicado com mais profundidade à frente, dependendo do caso, terá a alteração das horas trabalhadas como uma obrigatoriedade, pois quando se altera a função do trabalhador, o regime de trabalho também muda. Assim, entende-se que a hora-extra não é um pleito à parte, mas sim um componente da terceirização ilícita. A hora-extra só foi, assim como outras concomitâncias, contabilizada, quando esta aparece como um tópico específico.

Assim como foi percebido como pertinente explicar os tipos de documentos dos acórdãos, entender o que, no campo jurídico, significa estes quatro temas, é

invariavelmente valioso. Assim, buscou-se na CLT (ver nota de rodapé 7) as informações pertinentes a cada tipo de categoria apresentada no gráfico 4.

O dano moral, de acordo com o art. 483 da CLT, visa proteger o trabalhador. Este pode terminar seu contrato na organização e receber indenização por diversos motivos. Cabe sua execução quando, do trabalhador, for exigido serviços que afrontam os bons costumes e que sejam superiores à sua força. Considera-se também dano moral quando há um perigo manifesto. O rigor excessivo aplicado pelos superiores hierárquicos e a prática de atos lesivos à honra e a ofensa física tanto do sujeito quanto de a sua família pelo empregador e seus prepostos também consta como uma possibilidade de dano moral. Por fim, o não cumprimento das obrigações dispostas no contrato celebrado por ambos e a redução do trabalho que culmina na redução significativa do salário também figuram nesta categoria.

Percebe-se que neste tópico a moral e a honra encenam nas determinações jurídicas. Dependerá, para que o pleito seja aprovado, que o sujeito se sinta ofendido e que quem julga entenda que aquilo se qualifica como uma ofensa. Isto já promove um caráter subjetivo e pouco mensurável e que, neste caso, pode promover muito, pouco ou nenhum auxílio. Cabe entender que há outras variáveis inclusas nesta categoria, como por exemplo, o assédio moral, o dano estético e o dano material. Isto se dá, pois, apesar de falarem de diferentes formas de afronta ao bem-estar físico e mental do sujeito, estão todas incorporadas na perspectiva de um dano à moral do sujeito, assim sendo, como forma de categorizar com base no tema (Bardin, 1977), foram agregadas a este único tópico.

De acordo com o art. 59, as horas-extras são o tempo que excede o trabalho. Estas não podem ultrapassar duas horas diárias e devem ser acordadas por escrito entre o empregador e o empregado ou ter uma cláusula pertinente na convenção coletiva de trabalho. A hora-extra não pode ser executada quando o trabalhador atua sob o regime de tempo parcial. Seja por meio de acordo ou com base na convenção coletiva, o valor referente à hora-extra deve ser, no mínimo, 50% maior que o valor da hora normal. Este adendo não ocorre quando é feita a compensação de horas, ou seja, um dia diminui-se a carga horária e em outro se inclui estas horas à jornada, sendo que isto não pode nem ultrapassar um ano, nem dez horas diárias. Caso haja a rescisão de contrato sem que as horas-extras sejam compensadas, estas serão calculadas sobre a remuneração do trabalhador.

A responsabilidade solidária é tratada no segundo parágrafo do art. 2 da CLT. Neste parágrafo tem-se que mesmo que uma ou mais organizações tenham personalidade jurídica própria, se estas tiverem outra organização fazendo a direção, controle ou administração, independentemente da atividade econômica, no que tange as relações empregatícias, estas empresas estarão solidariamente responsáveis não só à organização que administra, mas também às outras subordinadas. Portanto, entende-se que quando se trata de uma dívida entre trabalhador e empresa, sendo a empresa parte de um grupo, o trabalhador pode exigir o ressarcimento de uma ou de todas as organizações que participam do grupo.

A terceirização ainda não figura na CLT e é um tema recente e que carece de maiores apreciações. Estas, no entanto, não constam nesta pesquisa. Assim sendo, analisa-se, para fins de conceituação, a súmula 331 do TST¹⁰. Esta súmula é o principal documento quando se trata de terceirização trabalhista. Neste documento normativo, consta que a contratação se torna ilícita quando aquele que toma os serviços contrata uma pessoa ou mesmo uma organização para fazer a interposição do serviço do trabalhador. Quer dizer, os sujeitos que trabalham se vinculam a esta organização ou sujeito contratado e isto é feito para que a empresa contratante não possua vínculos empregatícios com os trabalhadores o que caracteriza como uma fraude.

Esta fraude, ainda de acordo com súmula, não acontece quando o sujeito é contratado para trabalho temporário e também não compõe um vínculo trabalhista quando o sujeito é contratado para exercer uma atividade-meio. Esta, entretanto, para efetivamente não ter vínculo não pode ter nem pessoalidade subordinação direta com o tomador do serviço. Inclui-se na normativa também que mesmo sujeito execute seu trabalho por meio de uma terceirização ilícita em Órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional, isto não irá culminar em um vínculo empregatício. As organizações possuem responsabilidade subsidiária, ou seja, a organização contratante – independentemente se pública ou particular –, deve pagar o montante correto ao trabalhador quando sua empresa de origem é inadimplente.

Neste estudo foram observadas tentativas de fraude no campo da terceirização. Os formatos, porém, se resumiram em dois modelos, apesar de ambos serem colocados

¹⁰ Retirado de: http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?d=BLNK&s1=331&s2=bden.base.&pg1=NUMS&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/brs/nspit/nspitgen_un_pix.html&p=1&r=1&f=G&l=0 Acessado em: 08/10/2015

em uma mesma categoria. O primeiro a ser explicado é a utilização da pessoa jurídica como forma de não vincular o sujeito à organização. Quer dizer, o trabalhador é pressionado pela organização a constituir uma empresa, contendo nome fantasia, para que, quando admitido na organização, seja tratado como prestador de serviços, o que faz com que o sujeito não tenha os direitos que um trabalhador regulado pela CLT teria. Isto fica evidente quando a Unimed-Rio é processada, solidariamente ao Fluminense, quando um ex-jogador profissional trabalha na função de coordenador técnico, entretanto, não compõe o quadro do clube, pois como termo de contratação, foi compelido a contrair pessoa jurídica.

A outra possibilidade de terceirização ilegal é a contratação do trabalhador para que, na realidade, este atue com a atividade-fim da empresa. Um caso destacou-se pelo fato de relacionar duas das “melhores organizações para trabalhar”. A empresa Atento forneceu à Losango trabalhadores que, à princípio, deveriam fazer o serviço de teleatendimento. Sendo que, segundo o que se apresentou no caso, além de atendimento, era feita a venda de crédito. Sendo a empresa Losango Promoções em Vendas, uma empresa de crediário, estes atendentes exerciam a função-fim da empresa, portanto, de acordo com o que foi exposto na notícia do *site* do MPT¹¹, isto gerou, não apenas um processo que expôs a terceirização ilícita, mas também tomou contornos de dano moral coletivo.

Ao final, analisou-se a frequência com a qual as quatro categorias aparecem em cada empresa. Como demonstra o quadro 4, apenas duas das quatro encontram-se presentes em todas as organizações. Delimitou-se, portanto, que a análise dos *sites* das organizações arroladas como “Melhores Empresas para Trabalhar”, terá apenas estas duas categorias como guia. Vale apontar que o fato de não existirem casos de solidariedade passiva e hora-extra em todas as organizações não, de acordo com a teoria de Bardin (1977), as desqualificaria. Acredita-se, porém, que ambas não compõem um diálogo prático-teórico tão sólido quanto às categorias de dano moral e terceirização ilícita.

¹¹ Retirado de: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2014/dezembro/losango%20pagara%20r%20%203%20milhoes%20por%20terceirizacao%20irregular
Acessado em: 15/09/2015

	Atento	Lafarge	Losango	Man Latin America	Unimed-Rio
Dano Moral	17	3	1	4	1
Solidariedade Passiva	1	0	6	8	0
Terceirização Ilícita	8	2	17	7	8
Hora Extra	13	0	5	0	4

Quadro 4. Número de temas por empresa.

Fonte: Autora.

3.5.2 A categorização dos *sites*: o canto da sereia?

O estudo do campo jurídico por meio de um sistema aberto proporcionou dois tópicos que se alinham com esta pesquisa: o dano moral e a terceirização ilícita. Analisar uma mídia digital proporciona várias dúvidas. A primeira delas é saber qual local, exatamente, se deve fazer o início da busca. A mídia digital, diferente dos documentos jurídicos, não possui uma ordem em comum. Se o pesquisador analisa um recurso ordinário da Unimed-Rio e outro da Man Latin America, estes podem possuir assuntos diferentes, mas a estrutura do documento ainda será a mesma.

As estruturas dos *sites*, entretanto, não seguem a mesma lógica. Iniciou-se, portanto por meio de três ferramentas existentes nos *sites*: a própria ferramenta de busca que existe na maioria dos *sites*, o “trabalhe conosco” e o “quem somos”, que possui vários modos de chamar, mas que possui o padrão que inclui a história da empresa, sua missão, visão e valores. Este foi o método escolhido porque foi um ponto em comum na maioria dos *sites*, sendo que não existe ferramenta de busca no *site* da Losango. Quanto às outras ferramentas de busca, estas estão presentes em todos os *sites*, mesmo que os nomes, se alterem a “fórmula” era a mesma. Cabe enfatizar que, se necessária for a consulta, a lista dos *sites* de todas as organizações se encontra na página 12.

De forma a tratar das mídias digitais com base nas categorias retiradas do campo jurídico, foram lidos os “trabalhe conosco” e “quem somos”. Fez-se também a busca, na ferramenta dos *sites*, pelas palavras compostas “dano moral”, “terceirização ilícita” e, conforme foi observado nos jurídicos, “fraude na terceirização” também é um termo utilizado, portanto, também foi incluído na pesquisa. Fazendo esta pesquisa, restou-se provado que os termos inexistem. Foram, portanto, feitas tentativas de analisar os termos separados “dano”, “moral”, “terceirização”, “terceirizada”, “fraude” e

“ilícito”. A Man Latin America retornou com resultados no que tange a palavra “dano”, entretanto, esta dizia respeito aos produtos da empresa e não quanto à relação entre trabalhador e empresa. Portanto, ao fim, entende-se que a pesquisa retornou negativa mais uma vez.

O que se entende desta dupla negativa nos *sites*, diz respeito ao que já foi tratado no início deste estudo. Segundo Corrêa (2005), a mídia digital tem sido utilizada como uma área estratégica. Portanto, no momento em que se procura na ferramenta de busca dos *sites*, no “conheça a nossa empresa” e no “trabalhe conosco” estes termos, pertinentes ao campo jurídico, o retorno é nulo.

O discurso positivo impera, tratando de todos os benefícios que a empresa oferece para quem é trabalhador ou cliente. Entende-se que palavras como “dano”, “ilícito” e “fraude” tem uma conotação negativa. Portanto, o fato de não estarem presentes nos *sites*, não impressiona, porém a terceirização não ser um tópico nas mídias digitais, visto que é, segundo Lima (2010), uma parte importante na consolidação da estrutura organizacional, causa, sim, certo estranhamento. Ainda de acordo com o autor, a terceirização é uma forma de precarização do trabalho, portanto, aprecia-se a possibilidade das organizações serem cientes desta condição instável do trabalho terceirizado e, por isso, não incluí-lo como parte de seu *marketing*.

Entretanto, cabe ainda, na análise de conteúdo de Bardin (1977), fazer inferências. A inferência é fazer uma dedução quanto ao campo no qual se atua. Portanto, no que as mídias sociais não foram capazes de responder por meio das categorias, será feito a inferência para tentar investigar mais amplamente este campo.

3.6 INFERÊNCIA

A análise de conteúdo, por vezes, é associada com uma análise das repetições, entretanto, cabe entender que este não é, necessariamente, o único sistema que organiza essa metodologia. A inferência, quando feita em uma pesquisa qualitativa pode, para Bardin (1977), “ser fundada na presença do índice (tema, palavra, personagem, etc.), e não sobre a frequência da sua aparição, em cada comunicação individual” (pp. 115 - 116). Portanto, esta pesquisa, permanece neste viés de atentar para temas que não só despontem por sua frequência, mas que também contribuam para os objetivos desta pesquisa.

Segundo Bardin (1977), a orientação da inferência se dá por meio de uma variedade de pólos onde se observam elementos que compõem uma comunicação. No caso, sempre haverá 4 elementos bases. O primeiro é o emissor, ou seja, aquele que promove a mensagem, sendo este um sujeito ou grupo. Quer dizer, a mensagem será a representação do emissor. O outro elemento de uma comunicação é o receptor, que, tal qual o emissor, pode ser um sujeito ou um grupo, por isso, compreender a mensagem fornece informações também sobre o público ao qual ela busca capturar.

Tem-se a mensagem propriamente dita, que, em suma, é o início de qualquer análise. Isto se dá, pois possui componentes que, seja por freqüência ou por temática ou por contexto, causa alguma ação e/ou reação. A informação pode perpassar a mensagem por meio de códigos, ou seja, informações que não estão evidentes, mas através do código elas podem ser observadas, a informação pode também ser analisada por meio de significações que é entender efetivamente o que a mensagem promove (Bardin, 1977). Por fim, o último elemento de uma comunicação é o *medium*, ou seja, o canal, o meio, é através deste que o código é passado.

O meio pelo qual os processos e variáveis se comportam dentro de uma inferência varia de acordo com o ponto de análise. Segundo Bardin (1977), a análise de conteúdo pode ser utilizada como um método de indução. Isto pode ser feito quando se pretende compreender “as causas (variáveis inferidas) a partir dos efeitos (variáveis de inferência ou indicadores; referências no texto), embora o inverso, predizer os efeitos a partir de fatores conhecidos, ainda esteja ao alcance das nossas capacidades” (p. 137).

Esta introdução sobre inferência foi feita tendo como objetivo explicar como foi feita a exploração do material. Até o presente momento a mensagem foi tratada por meio de significações, ou seja, o que se analisou nos documentos jurídicos tratou da mensagem direta, o que é efetivamente apresentado. Esta técnica, segundo Bardin (1977), segue a análise categorial, tendo como base a análise temática que, segundo a autora “é rápida e eficaz na condição de se aplicar a discursos diretos (significações manifestas) e simples” (p. 153). Entretanto, percebe-se que na análise dos *sites*, esta técnica não finda em resultados.

Trabalhar com a análise de conteúdo de Bardin (1977) não é trabalhar, unicamente, com a coisa escrita, propriamente dita, mas é também entender o que está por trás, os conteúdos latentes. Se o campo das mídias digitais não proporcionou

informações relevantes por meio das significações, este deve ser tratado com base nos seus códigos. Outro ponto que deve ser clarificado é que, dano moral e terceirização ilícita podem ser percebidos como a consequência de uma prática precarizada do trabalho. Assim sendo, o foco nos *sites* deve ser alterado. O que se pretende, portanto, é analisar se existem códigos nas mídias digitais que tenham como intenção o distanciamento de termos que falem desta precarização do trabalho.

A técnica utilizada para fazer a análise dos *sites* é a análise da expressão. Segundo Bardin (1977), esta técnica é propícia quando faz a investigação “da autenticidade de um documento (literatura, história), a psicologia clínica (psicoterapia, psiquiatria), os discursos políticos ou os que são susceptíveis de veicular uma ideologia (retórica)” (p. 186). Apesar de não se tratar de um discurso político, entende-se que as mídias digitais tem como intento propagar uma imagem que dê vantagem estratégica para a organização (Corrêa, 2005). E esse discurso gere as impressões das pessoas em relação à organização e a vivência do trabalho, fomentando, portanto, uma ideologia (Siqueira, 2009).

Como forma de tratar esse campo, é preciso fazer uma análise do que está subjacente à terceirização ilícita e ao dano moral, ou seja, a análise do que isto expressa (Bardin, 1977). Estes dois tópicos, no campo jurídico, são estabelecidos para proteger a integridade do trabalhador. Portanto, a análise dos *sites* é feita na busca de termos que tratem desta suposta prática humanizada de trabalho. No *site* da Losango não foi encontrada a ferramenta de busca e esta, nas outras organizações, quando utilizada, não auxiliou na pesquisa. Isto, provavelmente se dá, porque esta ferramenta deve estar atrelada à procura de informações sobre os serviços da empresa e não sobre a própria organização.

Desta forma, retirou-se este instrumento, restando, portanto, o “trabalhe conosco” e o “quem somos”. Foram selecionadas palavras-chave e trechos que tem termos que tratem, de maneira geral, da saúde mental do trabalhador, do bem-estar físico e da realização com o trabalho, conforme mostra o quadro 5. Atenta-se que a análise não tratou de termos pertinentes ao que a organização espera de seus funcionários. Ou seja, não se analisou, devido à delimitação desta pesquisa, as competências que são requeridas daqueles que fazem ou pretendem fazer parte das “Melhores Empresas para Trabalhar”.

	Caráter Subjetivo	Caráter Físico	Trabalho e Prazer
Atento	<ul style="list-style-type: none"> • Espaço democrático e diversidade; • Satisfação; • Clima de total respeito; • Colaboradores; • Transparência; • Respeito nas relações; • Equipe; • Orgulho; 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente agradável; • Integridade; 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar e recompensar; • Benefícios; • Melhor Empresa para Trabalhar; • Desenvolvimento de pessoas; • Inovação. • Primeiro Emprego
Lafarge	<ul style="list-style-type: none"> • Crença nas pessoas; • Equipe; • Valorização da diversidade cultural; • Espaço para expressar suas idéias e discuti-las com colegas de trabalho, independente do nível hierárquico; • Comunicação aberta e transparente. • Respeito; 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuidado; • Saúde dos empregados; • Segurança dos empregados; 	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivo ao desenvolvimento da carreira; • Melhor Empresa para Trabalhar; • Excelência; • Sucesso dos empregados.
Losango	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboradores; • Aberto; • Conectado; • Respeito às pessoas. • Diversidade; • Equipe; • Confiável; 	N/A	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento pessoal; • Melhores Empresas para se Trabalhar;

Continuação	Caráter Subjetivo	Caráter Físico	Trabalho e Prazer
Man Latin America	<ul style="list-style-type: none"> • Valorização • Respeito do capital humano. • Abertura; • Colaboradores; • Confiabilidade. 	N/A	<ul style="list-style-type: none"> • Carreira e sucesso; • Inovação; • Desenvolvimento profissional; • Criar, crescer, aprender e ensinar; • Conexão entre trabalho, pessoas e conquistas; • Inovação; • Dinamismo;
Unimed-Rio	<ul style="list-style-type: none"> • Respeito mútuo; • Ética e Integridade; • Transparência; • Valorização do trabalho médico e de seus colaboradores; • Colaboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualidade de vida; • Cuidado com pessoas; • Bem-estar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Excelência; • Melhores Empresas para Trabalhar.

Quadro 5. Núcleos de sentido nos *sites*.

Fonte: Autora.

O intento com o quadro 5 era apresentar núcleos de sentido que fossem competentes para explicar o que, nos *sites*, se percebe como um discurso que pretende afastar de sua imagem da prática de um dano, bem como entender se há algum tópico que trate sobre o trabalho humanizado dos prestadores de serviços. Isto foi feito para, enfim, interpretar e, de acordo, dividir os dados em categorias conceituais do discurso organizacional em gestão de pessoas. Cabe lembrar que as categorias conceituais do discurso não possuem o compromisso de serem as mesmas das que Siqueira (2009) estabelece, porém estas podem figurar na análise. Uma vez que se faz a análise do quadro acima, percebe-se que o discurso fala à subjetividade do leitor.

O que foi apresentado é que as mensagens presentes no discurso em gestão de pessoas das mídias digitais são muito competentes em fazer um chamamento dos trabalhadores, ou melhor, “colaboradores”. Com um discurso que trata de excelência, sucesso, satisfação, trabalho em conjunto e crescimento, o que se observa, é que o trato

é com o trabalhador da organização, mas isto sendo feito por meio de uma sedução (Freitas, 2006).

Mais uma vez, analisar a terceirização nas mídias digitais não conduz a sua expressividade. Não se entende, no entanto, que isso seja sem motivo, como aduz Bardin (1977), a técnica da análise de expressão “toma em consideração a presença, mas também a ausência (omissões «cegueira lógica») dos indicadores conforme os casos” (p. 190). Portanto, tendo em vista a exposição do campo, será feito, no próximo capítulo, a divisão por meio de categorias.

CAPÍTULO 4 – RESULTADOS E CONCLUSÕES

4.1 A INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1.1 O discurso sedutor dos *sites* e o dano moral: o ensurdecido canto da sercieia

Antes que se faça a separação das categorias conceituais do discurso presente na análise comparada do discurso das mídias digitais e do que se observou nos documentos jurídicos, cabe fazer uma exposição mais aprofundada do que ambos os documentos trazem à luz. Foram apresentados os documentos jurídicos, principalmente, por meio de gráficos. O *site* JusBrasil foi de grande auxílio quando se trata de conhecer não só quais casos pertencem ao campo de dano moral, mas sobre o que estes tratam. Isto foi realizado com o intuito de esquematizar e clarificar o conteúdo. Como já foi explicada, a metodologia desta pesquisa é qualitativa com base na temática, enumerar, apenas, quantos casos de danos morais, por exemplo, existiram, corrobora, mas não amplia a discussão, tal como este estudo se propõe. Desta forma compreende-se que os dados são compostos por um discurso que merece atenção.

Dos documentos jurídicos que constaram como apresentando casos de dano moral, observou-se que a precarização do trabalho é real, ou melhor, parte do real do trabalho (Dejours, 2006). Fazendo um contraponto entre os documentos jurídicos e o discurso presente no site, foi observado, na empresa Atento, que ao mesmo tempo em que o clima de total respeito é exposto como prática (quadro 5), houveram casos de dano moral, estes que contaram inclusive com a reclamação dos operadores de *telemarketing* que tinham restrição para a utilização do sanitário¹².

Unimed-Rio¹³ e a Losango (ver nota de rodapé 11) também incluem o respeito nas suas mídias digitais, mas ambas foram autuadas por danos morais tendo a terceirização ilícita como ponto em comum. A Man Latin America trata da confiabilidade e a Lafarge da segurança, entretanto ambas apresentam casos de dano moral de cunho físico, tendo duas pessoas vindo a óbito na Man Latin America¹⁴ e uma

¹² Retirado de: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128301781/recurso-ordinario-ro-556820135010057-rj/inteiro-teor-128301894> e <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/115341799/recurso-ordinario-ro-5255020125010020-rj/inteiro-teor-115341993>

¹³ Retirado de: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/148628864/recurso-ordinario-ro-2323620125010067-rj/inteiro-teor-148628973>

¹⁴ Retirado de: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/146165157/recurso-ordinario-ro-1034002620075010521-rj/inteiro-teor-146165239> e <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/146165157/recurso-ordinario-ro-1034002620075010521-rj/inteiro-teor-146165239>

perdido substância dos dedos na Lafarge¹⁵. Este contraponto promove questionamentos sobre como o trabalhador, afetivamente, percebe sua relação com a empresa, se esta se dá através de uma visão de restrição até as necessidades fisiológicas ou se é a percepção de um local onde o respeito prospera.

O objetivo de expor estes casos foi ilustrar aquilo que um gráfico não expõe que é como esta diferença entre o trabalhar e o discurso organizacional atua. Não se tem como intento demandar que as empresas exponham que há acidentes de trabalho e que existem casos de assédio moral, mas é feita esta comparação com o discurso organizacional em gestão de pessoas presente nos *sites* para que seja compreendido que este pode sim, ser percebido como um método de sequestro da subjetividade do sujeito (Regatieri, Faria e Soboll, 2014).

Uma vez que se observa o quadro 5, percebe-se que o maior contingente de termos, trata-se de um chamamento subjetivo do trabalhador, o que, no quadro foi nomeado de “caráter subjetivo”. O discurso das mídias digitais trata de um trabalhador este que não é só trabalhador, mas colaborador, que recebe a promessa de que será valorizado pela sua opinião, que será respeitado, que trabalhará em conjunto e estará inserido um ambiente ético. Portanto, entende-se que não apenas existe um canto da sereia, mas que este, nos *sites*, se torna ensurdecador, pois o apelo à subjetividade e afetividade impera. Ora, se o dano moral, ponto em comum em todas as organizações, é uma afronta à condição subjetiva e física do sujeito e os pontos de foco das mídias digitais é o bem-estar psíquico, o hiato entre prescrito e real (Dejours, 2006), se torna evidente e isto pode indicar uma dissimulação neste discurso.

Observou-se em uma análise comparada entre a mídia digital e o dano moral três categorias conceituais do discurso organizacional em gestão de pessoas, sendo que estas fazem parte do estudo de Siqueira (2009). Entende-se que o autor fez uma divisão em seis categorias – superexecutivo de sucesso, comprometimento, participação, modismos gerenciais, saúde e melhores empresas para trabalhar. Entretanto, quando se analisa o que há de subjacente nestas categorias, percebe-se que elas podem ser divididas e agrupadas em dois conjuntos que atendem a objetivos distintos, porém

1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/135306145/recurso-ordinario-ro-261002220065010521-rj/inteiro-teor-135306220

¹⁵ Retirado de: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/115732254/recurso-ordinario-ro-1644002820075010262-rj/inteiro-teor-115732346>

complementares. Esta percepção só foi possível quando se esteve em contato com o campo.

O superexecutivo de sucesso, o comprometimento e os modismos gerenciais, podem ser entendidos como qualidades que a organização deseja do sujeito, quer dizer, a organização espera que o seu funcionário seja um superexecutivo, tenha comprometimento com a organização e seus resultados e seja flexível às mudanças dos modismos gerenciais. O outro grupo, participação, saúde e melhores empresas, diz respeito ao oposto, ao que os trabalhadores esperam da organização.

Participar trata de uma condição de integração com as pessoas da organização e também do ganho de um lucro, ter a oferta de um ambiente de trabalho que promove a saúde e a segurança também despertam o desejo do trabalhador, assim como estar dentro de uma organização que possui um *status* social de ser uma das melhores. Esta pesquisa buscou observar o trabalho nas “Melhores Empresas para Trabalhar” sob este segundo ponto de vista, portanto, as categorias as quais se ateve foram: o discurso da participação, da saúde e das melhores empresas para se trabalhar.

- O Discurso das Melhores Empresas para se Trabalhar

Segundo Siqueira (2009), o objetivo desse tipo de discurso nas organizações é “melhorar sua imagem e reter talentos para aumentar a sua competitividade no mercado” (p. 229). É perceptível, no quadro 5, que, fora a Man Latin America, todas as organizações dão destaque para a premiação “Melhores Empresas para Trabalhar”. Entretanto, vale enfatizar que, ainda de acordo com Siqueira (2009), o discurso das melhores empresas não foca, essencialmente, no destaque para o título, mas sim, se os critérios (quadro 3) que fariam desta organização “a melhor para se trabalhar” estão sendo contempladas, o que, em todas se apresenta.

Quando se equipara as mídias digitais com as informações retiradas do campo jurídico, o que fica em evidência é a sedução presente nesse discurso. As empresas continuam com procedimentos de precarização do trabalho, independentemente de sua titulação. Esta sedução, cabe destacar, perpassa não apenas o discurso das melhores empresas para se trabalhar, mas também atuam no campo da saúde e da participação.

- O Discurso da Participação

O que vigora neste discurso é a percepção de si, como sujeito que incorpora, na organização e no seu grupo, um saber. O discurso da participação, lembrando, para Siqueira (2009), também atenta sobre a impressão do sujeito de participar do processo decisório da organização. É uma impressão, pois, ainda de acordo com o autor, isto só ocorre no campo do discurso, estando a prática dissociada. Quando se analisa o conteúdo presente nas mídias digitais, as palavras “abertura”, “conectividade”, “relacionamento”, “colaborador”, “equipe”, passam a ideia de que o ambiente de trabalho é integrado. Em contraponto, analisando os documentos que tratam de danos morais, foi observada a fragilidade desse discurso no real do trabalho (Dejours, 2006).

A Atento¹⁶ apresentou dois casos diferentes que ilustram esta fragilidade. Em um dos casos a autora do processo questiona o valor de seu pagamento, tendo em vista que havia sido acordado um valor, que foi retirado, de gratificação. Por tal, a trabalhadora e outros funcionários que questionaram, não só foram demitidos como referidos como “maçãs podres”. O outro caso, a participação é negada de maneira integral, sendo a pessoa posta em ócio durante o expediente, negando acesso a estação de trabalho da autora, inclusive.

Como já foi estudado, o artigo jurídico que trata do dano moral é criado para prevenir que este venha ocorrer. Tem-se como intento prevenir que o trabalhador sofra ofensas a sua condição mental e física. Entende-se que as empresas, de maneira geral, referem-se ao empregado sob a alcunha de colaborador. Co-laborar, nada mais é do que trabalhar em conjunto. Quando o trabalhador se percebe excluído do convívio social, bem como de sua própria função e insultado no momento em que algo está em desacordo com o que antes havia sido acordado, nota-se o que Siqueira (2009) entende como uma “pseudo” participação, onde só é permitido participar quando se contribui com o crescimento do lucro ou se está de acordo com as práticas da organização.

¹⁶ Retirado de: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/115334129/recurso-ordinario-ro-6435620125010010-rj/inteiro-teor-115334240> e <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/115331689/recurso-ordinario-ro-811420135010042-rj/inteiro-teor-115331802>

- O Discurso da Saúde

Para Siqueira (2009), o interesse das organizações na saúde do trabalhador se dá, pois é uma maneira de prevenir que o sujeito pare de produzir sendo isto relevante, não há um genuíno interesse na qualidade de vida do mesmo. Para tanto, planos de saúde e equipamentos de segurança são oferecidos para que o sujeito se mantenha produtor. Como já foi comentado anteriormente, houve casos de acidente que culminaram em dano estético e até mesmo falecimento dos trabalhadores (ver notas de rodapé 14 e 15). É interessante notar que não só nestes casos, mas em outros¹⁷, o trabalhador é culpabilizado pela empresa. Ou seja, a empresa culpabiliza o sujeito pela não ou má utilização dos equipamentos de segurança, sendo que, por lei, é a organização que deve fazer a distribuição de equipamentos de proteção, quando for o caso, treinamento do sujeito e checagem.

Não se julga, nesta pesquisa, as motivações da junta de advogados das organizações. Entende-se que esta equipe tem como função atender e intervir nos processos que são imputados contra a empresa, independentemente da sua gravidade. Ou seja, a análise dos documentos não tem como finalidade culpabilizar as organizações quando se contrapõem judicialmente aos litígios. Porém não deixa de ser um contraponto relevante quando ao mesmo tempo em que a organização culpabiliza um sujeito por seu acidente e mesmo morte, se coloca, nas mídias digitais, como confiável e preocupada com a segurança do trabalhador.

Outro ponto que cabe descrever é que, quando o dano moral tratado sob o aspecto da saúde atravessa uma situação de terceirização, a empresa busca eximir-se da culpa. Foi visto (nota de rodapé 14) que quando o trabalhador que era terceirizado se acidenta, levando ao seu falecimento, a organização expõe que era apenas dona do trabalho e pretendia – o que foi negado –, não ser autuada por dano moral. Ora, esta descrição de ser “dona do trabalho”, exprime que a empresa não reconhece vínculo com o trabalhador terceirizado. Apesar de este sujeito oferecer mão-de-obra, tempo, trabalhar em conjunto, a apreciação deste é, para a organização, diferenciada, pois ela dona do trabalho e não deste trabalhador, em específico.

¹⁷ Exemplos: <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/115325742/recurso-ordinario-ro-839004720065010023-rj/inteiro-teor-115325841> e <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/151792501/recurso-ordinario-ro-12092920115010078-rj/inteiro-teor-151792651> e <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/118511844/recurso-ordinario-ro-1153004020065010521-rj/inteiro-teor-118511849>

4.1.2 Terceirização nas “Melhores Empresas para Trabalhar”: O Mito da Sereia

A terceirização, último tópico a ser estudado nesta pesquisa, merece destaque. Como já foi mencionado, Bardin (1977) aduz que, em uma análise de conteúdo que tem como técnica a expressão, a informação que não aparece é tão importante quanto aquela que se evidencia. Basta uma análise fugaz no quadro 5 que se percebe que os trabalhadores a quem as mídias digitais se dirigem são aqueles que fazem parte do quadro organizacional da mesma.

Uma vez que isto se apresentou, recorreu-se, novamente, à empresa que faz a distribuição de prêmios, a *Great Place to Work* para entender se este sujeito que trabalha como terceirizado também era contatado para responder o questionário que define se a empresa é merecedora do título. O objetivo com este segundo contato foi entender até que ponto este trabalhador terceirizado é entendido como um sujeito que também pertence ao escopo da organização que serve, e que desenvolve sentimentos como o orgulho, o reconhecimento e deseja a valorização e a participação na organização para qual presta serviços. Entende-se que, apesar de o sujeito vir de outra organização, seu local de trabalho é em meio a uma organização considerada a melhor para trabalhar e, portanto, sua percepção sobre ambiente de trabalho poderia ser válida.

Segundo o atendimento, a *Great Place to Work* oferece mil questionários aos empregados das empresas que se candidatam, sendo que, se a empresa participante tiver interesse em fazer a pesquisa em um quadro de funcionários que supere este número, isto pode ocorrer mediante a uma paga. Entretanto, a participação da pessoa jurídica e do terceirizado não ocorre. Ambos, mais uma vez, são distanciados do seu pertencimento e mesmo de sua visualização no quadro empresarial.

Por isso entende-se que na terceirização, o canto da sereia não ensurdece, uma vez que a sereia não canta para este trabalhador. A estes, o canto é mistificado, pois são sujeitos destituídos de espaço – de discussão, de valorização, de saúde, inclusive. Em outras palavras, o discurso organizacional em gestão de pessoas, é apresentado para o terceirizado como algo a parte, algo que pode ser visto, admirado e até mesmo desejado, mas que, por estar na condição de terceirizado, não lhe pertence. Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), entendem que essa divisão não é feita sem motivo, há a deliberada separação entre “estáveis” e terceirizados e isto se apresenta em diversas

práticas, seja esta na oferta de um treinamento, na prevenção de falhas ou mesmo acidentes.

Ainda na perspectiva das autoras, a flexibilização nas relações de trabalho apresenta-se como uma barreira que separa aqueles que estão incluídos e os que estão excluídos, sendo a terceirização uma prática que impele a precarização. Nesta pesquisa, também foi percebida esta dualidade entre inclusão e exclusão, estas, por sua vez, desdobraram-se em duas categorias conceituais do discurso organizacional em gestão de pessoas. Antes de explicá-las, cabe entender como estas categorias a serem apresentadas se diferenciam das estabelecidas por Siqueira (2009). Para este autor, as categorias tratam de uma relação sedutora com o trabalhador em que a sua utilização é feita como forma de manejar o sujeito através da coisa dita. Ou seja, as categorias de Siqueira (2009), apesar de terem cunho crítico, trazem do discurso em gestão de pessoas as palavras eufemísticas que viabilizam a captura da subjetividade do sujeito.

Estas categorias que são trazidas neste trabalho se apresentam como figura e fundo de si mesma. Sua análise se dá naquilo que é dito e não é dito pela organização deixando evidente a sedução ao mesmo tempo em que esconde um esvaziamento no sentido do trabalho. Quando se faz a análise do gráfico 4 e do quadro 4, percebe-se que a terceirização é uma problemática na organização do trabalho atual. E isto ocorre não só pela sua precarização, tendo em vista que o terceirizado não vislumbra os mesmos benefícios que o trabalhador da organização para a qual presta serviços, mas também pela fraude que é feita. Portanto, são percebidas como categorias conceituais do discurso organizacional em gestão de pessoas, o discurso do pertencimento e o discurso da invisibilidade.

- O Discurso do Pertencimento

É sabido que o humano se constitui através de um quadro social. No trabalho, este desejo de pertencer não poderia ser diferente (Moscovici, 2008). Trabalhar não é pertencer somente à empresa, mas é, para Dejours (2004; 2006), perceber-se na sociedade como alguém que possui uma utilidade. Tanto Dejours (2006), como Gaulejac (2007) e Siqueira (2009) entendem que para se manter em um emprego, com sua renda e *status*, o trabalhador “veste a camisa da empresa”. Ou seja, o que existe, antes mesmo da banalização do mal e do adoecimento é o desejo primitivo de pertencer

e ser acolhido por um grupo. Quer dizer, trata-se aqui do pertencimento não como a ideia de ser-objeto, mas, sim, de um sentimento de pertencimento.

Cabe entender que pertencimento e participação não são sinônimos. O discurso de pertencimento não fala, necessariamente, como o discurso da participação, sobre o espaço público de discussão (Merlo, Bottega & Magnus, 2013) e o recebimento de bonificações. Trata-se, na verdade, de perceber-se como um sujeito que não só coabita um espaço, mas que seu trabalho está intimamente ligado com o do outro e que a interação não se dá só em nível de trabalho, mas também em nível pessoal. O sujeito não participa só do trabalho, mas pertence ao conjunto de trabalhadores, sendo ele reconhecido, esse “reconhecimento do fazer confere, como acréscimo àquele que dele se beneficia, um pertencimento: pertencimento a um coletivo, a uma equipe ou a um ofício” (Dejours, 2004, p.33).

O discurso do pertencimento está imbuído nas práticas organizacionais. As mídias digitais são um exemplo interessante do discurso do pertencimento. Nos *sites* é exposta a estrutura organizacional que conta com os campos que foram estudados “Trabalhe conosco” e “Quem somos”, ou seja, um discurso que é organizacional. Apesar da possibilidade de um sujeito que não é da empresa entrar em contato com esse discurso por meio das mídias, o trabalhador terá o entendimento que aquilo, supostamente, deve fazer parte do seu ambiente de trabalho, e conseqüentemente, que aquilo deve fazer parte de si. Como fica evidente no quadro 5, os *sites* são organizados com palavras que exaltam qualidades e isto, como já foi visto, tem como intento capturar, seduzir o trabalhador.

Entretanto, o trabalho do terceirizado apresenta-se em um lugar flutuante no que tange ao pertencimento. Ele é regido por um lugar de não-lugar, ou seja, apesar de sua prática existir dentro de uma organização, ele não pertence. Portanto, o sujeito vive em um paradoxo onde se vê dedicado aos resultados de uma empresa da qual não pertence ao mesmo tempo em que trabalha para uma segunda empresa com a qual tem pouco ou nenhum contato. Tudo que é exposto na estrutura organizacional da empresa na qual está locado, não lhe diz respeito. Quando este discurso de pertencimento lhe é negado, por meio de práticas de exclusão e de injustiças, como é o caso da terceirização ilícita, resta, portanto, a sua invisibilidade.

- O Discurso da Invisibilidade

Entende-se que o discurso do pertencimento é um lado da moeda na qual preenche, no outro lado, o discurso da invisibilidade. Conforme o que foi observado no campo jurídico e o que não foi nas mídias digitais, percebe-se que o terceirizado é a válvula precária da execução do trabalho sofrido. Este sofre danos físicos e morais e não tem contemplados os benefícios de sua categoria uma vez que a própria melhor empresa vexa e dissimula deles essa possibilidade.

Na análise dos documentos jurídicos, no discurso das contratantes, o trabalhador é dissecado, separando este em pedaços: um que trabalha e produz e outro que sente e deseja. Quer dizer, o objetivo não é a contratação de um sujeito completo, mas por meio da terceirização, terceirizam-se pedaços do indivíduo. Segundo Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), o trabalho terceirizado imputa, sobre o trabalho real, a invisibilidade, “ocultando a relação capital/trabalho e descaracterizando o vínculo empregado/empregador que pauta o direito trabalhista – mediante a transferência de responsabilidades de gestão e de custos para um ‘terceiro’” (p. 233).

Entende-se o discurso da invisibilidade não é uma categoria conceitual do discurso que é evidente e que tem a sedução engendrada como as de Siqueira (2009), mas é o seu o contrário. A terceirização corrobora para a precarização do trabalho, isto se dá não apenas pela flexibilização e diminuição do valor monetário do trabalho do sujeito, mas se apresenta também no campo psíquico, pois através do afastamento, retira-se do sujeito a possibilidade do discurso de pertencimento. Segundo Dejours (2004), “para esperar o reconhecimento, é preciso, antes, vencer o obstáculo primordial sobre o qual já falamos longamente, a saber: a invisibilidade do trabalho” (p.33).

Da mesma forma atua o trabalho do terceirizado que, apesar de estar dentro de uma empresa que é reconhecida como uma das “Melhores Empresas para Trabalhar”, seu trabalho ainda é precarizado e sua discussão nestas mesmas organizações não é feita. A premiação de “Melhores Empresas para Trabalhar” só auxilia na majoração desta invisibilidade visto que estes profissionais não são consultados.

4.2 UMA CONCLUSÃO ÉPICA: ULISSES E O CANTO DAS SEREIAS

Esta dissertação teve a proposta de fazer uma reflexão sobre a estrutura do discurso organizacional em gestão de pessoas das organizações de grande porte do Rio de Janeiro, nomeadas “Melhores Empresas para Trabalhar”, nos documentos existentes nos órgãos públicos do trabalho e nas mídias digitais, no ano de 2014.

Pensou-se na formatação discursiva por meio de variados vieses findando em uma percepção de que o discurso é, primeiramente, social, temporal e ideológico. Assim, o discurso organizacional, tendo em vista que este é perpassado por essas variantes atribuídas ao discurso propriamente dito, foi discutido com base nas dissimulações discursivas que tem o poder de instaurar violências sutis nas práticas do trabalho.

Em seguida, estudando o discurso organizacional em gestão de pessoas, foi observada a sedução como um ponto pertinente ao discurso das empresas ganhadoras do “Melhores Empresas para Trabalhar”. Percebeu-se que os eufemismos, neste contexto, promovem um discurso adocicado e positivo que pode mascarar e mesmo impelir o trabalhador para o individualismo, a servidão voluntária, enfim, para práticas perversas no contexto organizacional.

Sabe-se que este trabalho teve a pretensão de interpretar o seu campo por meio de categorias conceituais do discurso organizacional em gestão de pessoas. Para tanto, foram estudadas àquelas cunhadas por Siqueira (2009). Entende-se que o estudo aprofundado destas categorias permitiu entender o que pertence e o que não pertence a elas, assim foi possível destacar novas categorias. Portanto, só foi possível identificar uma nova categoria quando se teve ciência do que eram as categorias de Siqueira (2009).

O último capítulo tratou tanto da análise de documentos jurídicos quanto da incursão pelas mídias digitais. Com base na análise de conteúdo de Bardin (1977), foi possível aduzir do campo àquilo que expõe no título desta dissertação e deste último capítulo: o canto da sereia. O canto da sereia é uma analogia para o chamamento da subjetividade do trabalhador para que este, apaixonado, produza mais, se entregue de corpo e alma, afogando-se no trabalho em quanto recebe em troca, promessas de amor. Entretanto esta não é a única informação que se pode retirar de tal analogia, principalmente quando se trava um diálogo com a *Odisséia* de Homero (1995).

No canto XII, Homero (1995) narra mais um dos percalços que Ulisses, o herói deste épico, enfrenta em seu retorno à Ítaca, após lutar na guerra de Tróia. Neste canto, o autor recita sobre o encontro de Ulisses e seus companheiros com Circe, filha do Sol. A feiticeira transforma os companheiros de Ulisses em porcos, o herói, com auxílio de uma erva trazida por Hermes, não se deixa ser transformado e rende Circe, que desfaz o encantamento. Quando Ulisses resolve partir, Circe o alerta sobre o encontro com as sereias. Como forma de não cair em seus encantos, os navegantes deveriam cobrir seus ouvidos com cera para que não as ouçam uma vez que escutar o canto das sereias levaria ao irresistível desejo de se tacar ao mar, o que findaria em sua morte.

Ulisses, mesmo tendo sido avisado por Circe, queria ouvir o canto das sereias, mas, para impedir que se atirasse no mar, pede a seus companheiros que tapem seus próprios ouvidos com cera e, em seguida, atem-no ao mastro do navio e que, independentemente de qualquer protesto, não o libertem. No momento em que as sereias se revelam, chamam Ulisses com seu canto e o herói grita para que seja desatado. Porém, devido à cera nos ouvidos e ao combinado, seus companheiros seguem remando indiferentes as suas súplicas. Após esta passagem, Homero (1995), continua o épico, narrando mais histórias fantásticas que atravessam os caminhos da personagem.

Cabe entender que o canto da sereia é utilizado como alegoria por Adorno e Horkheimer (1985) quando pensam a relação entre mito, dominação e trabalho. Entende-se que a crítica ensejada por Adorno e Horkheimer (1985) se dá em uma vertente que entende que Ulisses é o representante da civilização, enquanto as sereias aparecem como o mito, ou seja, a regressão. Quando o herói, mesmo este sendo tentado e fraco diante do mito, consegue sair vitorioso, isto encena a superação, ou seja, o esclarecimento do homem diante da natureza (Adorno & Horkheimer, 1985).

Outro ponto trazido pelos autores supracitados é de que os mitos podem explicar a formação da divisão do trabalho. Analisando a passagem de Ulisses pelas sereias, percebe-se que aos seus companheiros é requerido que se ensurdeçam, com cera nos ouvidos, ao canto da sereia, remando com fervor para a segurança. Enquanto isso, Ulisses se deixa ouvir e encantar pelo mito, a ele, o herói e comandante, o canto é acessível, mesmo que amarrado, para sua própria segurança. Segundo Adorno e Horkheimer (1985)

O escutado não tem conseqüências para ele que pode apenas acenar com a cabeça para que o soltem, porém tarde demais: os companheiros, que não podem escutar, sabem apenas do perigo do canto, não da sua beleza, e deixam-no atado ao mastro para salvar a ele e a si próprios. Eles reproduzem a vida do opressor ao mesmo tempo que a sua própria vida e ele não pode mais fugir a seu papel social. Os vínculos pelos quais ele é irrevogavelmente acorrentado à práxis ao mesmo tempo guardam as sereias à distância da práxis: sua tentação é neutralizada em puro objeto de contemplação, em arte (p.45).

Apesar dos autores trazerem esta alegoria em um contraponto com a percepção da arte no papel do esclarecimento, acredita-se ser, esta análise, muito relevante a este trabalho. Pode-se pensar o trabalhador terceirizado como o marujo, com cera em seus ouvidos e remando continuamente para que a segurança – lucro – da organização se mantenha. Quer dizer, não é que o canto da sereia não exista para estes trabalhadores, mas simplesmente é que, por estar em uma posição social, não lhe é permitido sequer ouvir, somente trabalhar para o bom funcionamento da empresa.

Dessarte, uma das conclusões deste trabalho não é inédita e pouco menos incomum. Foi percebido, nos documentos dos órgãos públicos do trabalho estudados, que trabalhadores terceirizados – motoristas, bombeiros, operadores de telemarketing, etc. –, tendem a ter o mais ações judiciais, visto o contingente apresentado no quadro 4 e portanto, entende-se que estes tendem a ter o trabalho mais precarizado e a serem menos cuidados nas organizações. A terceirização se torna o método pelo qual as “melhores empresas para se trabalhar” usufruem deste trabalhador, minimizando a chance de uma possível mácula na imagem da organização.

O empregado da organização, em contraponto, se encontra encantado diante do canto da sereia, ou seja, deste discurso que seduz. A este é permitido ouvir o canto, mesmo que amarrado a uma organização do trabalho que os subordina a uma condição de trabalho que é por vezes danosa – moral, psíquica e fisicamente –, individualista e competitiva. O trabalhador da organização se vê na posição de Ulisses, herói de um épico. Vale entender que o gênero épico trata de uma narrativa literária que conta histórias grandiosas que constam fatos históricos reais, mitologias e lendas. No épico encena sempre um herói, ou seja, um sujeito superior, endeusado que pode, até mesmo, contar com super poderes.

Ou seja, o discurso em gestão de pessoas narra um épico tendo em seu cerne o trabalhador como um ser de capaz de grandes proezas e hábil no enfrentamento de

“quimeras”. O trabalhador se associa, como mesmo explicita Siqueira (2009), com a imagem de super, no caso, o super executivo de sucesso. Entende-se que esta condição de “herói”, não vem sem preço, como Ulisses, o sujeito se vê amarrado a uma formatação de trabalho, como visto nos documentos jurídicos, que humilha, atenta contra a moral e até mesmo mata ao mesmo passo que é aturdido por um discurso que encanta e lhe canta, como uma sereia.

O enredo desta pesquisa foi montado com o intento de acrescentar, porém, não findar o campo. As limitações do campo e da pesquisa foram apresentadas, pois se compreende que não são apenas pontos que não foram alcançados, mas que também podem ser um aporte para novos estudos. Seguem, portanto, algumas das perspectivas observadas, porém não trabalhadas, nessa dissertação.

A questão do tempo no trabalho, tendo em vista as reclamações pelas horas extras, atravessou o estudo, mas não foi possível seu desenvolvimento. No entanto, surgiram questionamentos sobre o tempo no trabalho, seu excesso, qual o valor do trabalho depois do trabalho, por que a paga desse tempo, dessa dedicação, recai em um vazio expressivo que precisa ser revigorado por meio de um processo judicial.

Como já foi dito, o viés de análise escolhido foi sobre os métodos que as organizações fazem o manejo da impressão do trabalhador por meio de ofertas. Porém é também de grande valor perceber o que o trabalhador assume em seu discurso em oferta à organização, quer dizer, o que o trabalhador dispõe para a organização como algo que é seu, em nível de discurso, mas não pessoal.

A terceirização adentra esta pesquisa como um elemento não planejado, carecendo, portanto, de um estudo aprofundado. Este campo, em particular, pode possuir variados desdobramentos. Entender a relação entre terceirização e precarização do trabalho é uma possibilidade. Quando se percebe que há um alto contingente de fraude na contratação destes trabalhadores, ou seja, estes executam a atividade-fim da empresa, mas isto é mascarado por meio da terceirização, isto se apresenta como uma demanda de estudo. É também curioso perceber que o terceirizado é um dos trabalhadores que mais se insurgem, isto percebido devido ao contingente de processos jurídicos, contra a organização por meio dos órgãos do trabalho.

Outro ponto relevante que não foi alcançado por esta pesquisa trata da própria condição do trabalho terceirizado e sua flexibilização. Compreende-se que trabalhar

consta não só como o ato de fazer, mas que é empregar sua subjetividade à função e às relações interpessoais, portanto, cabe questionar que tipo de impacto pode ter na subjetividade do trabalhador quando este está alocado em uma organização e é mudado para outra.

De fato, estas são algumas de várias possibilidades. A tentativa, enfim, deste trabalho, não foi, efetivamente, trazer uma solução, não é a personificação de Circe que avisa o modo de se enfrentar o canto da sereia. É, no entanto, debater a necessidade do canto da sereia, quer dizer, por que as organizações ainda utilizam do recurso da sedução, dissimulação e eufemização no discurso para a atração de trabalhadores. Portanto, se finda esta dissertação ainda questionando até que ponto as condições de trabalho podem se manter insuportáveis que apenas por meio de um mundo fantástico e a promessa da visão do trabalhador, de si, como herói de um épico, pode postergar o sofrimento, o adoecimento e a morte.

Bibliografia

- Adorno, T. W., & Horkheimer, M. (1985). O conceito de esclarecimento. In: T. W. Adorno, & M. Horkheimer, *Dialética do esclarecimento: fragmentos filosóficos* (pp. 19-52). Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Anjos, F. B. (2013). Cinismo Organizacional. In: A. M. Fernando de Oliveira Vieira, *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 83-88). Curitiba: Juruá.
- Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho?* São Paulo: Cortez.
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Birman, J. (2013). Dor e Sofrimento na Contemporaneidade: uma leitura psicanalítica do campo do trabalho. In: Á. R. Merlo, A. M. Mendes, & R. D. Moraes, *O Sujeito no trabalho: Entre a Saúde e a Patologia* (pp. 41-54). Curitiba: Juruá.
- Boétie, E. d. (1999). *Discurso da servidão voluntária*. São Paulo: Brasiliense.
- Bourdieu, P. (1989). *O Poder Simbólico*. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil S.A.
- Brandão, H. (2004). *Introdução à análise de discurso*. Campinas: Unicamp.
- Carvalho, J. L., Carvalho, F. A., & Bezerra, C. (2010). O monge, o executivo e o estudante ludibriado: uma análise empírica sobre leitura eficaz entre alunos de administração. *Cadernos EBAPE*, 535-549.
- Chanlat, Jean François. (1996a). Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: J. F. Chanlat, *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. Volume I* (pp. 21-44). São Paulo: Atlas.
- Chanlat, Jean François. (1996b). O ser humano, um ser de palavra. In: J. F. Chanlat, *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. Volume III* (pp. 19-23). São Paulo: Atlas.
- Chauí, M. (2004). *O que é Ideologia*. São Paulo: Abril Cultural / Brasiliense.
- Corrêa, E. S. (2005). Comunicação digital: uma questão de estratégia e de relacionamento com públicos. *Organicom*, 95-111.
- Cosnier, J. (1996). Les gestes du dialogue, La communication non verbale. *Psychologie de la motivation*, 129-138.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 27-34.
- Dejours, C. (2006). *A Banalização da Injustiça Social*. Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (2012a). *Trabalho vivo: sexualidade e trabalho. Tomo I*. Brasília : Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012b). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação. Tomo II*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2013). A Sublimação, Entre Sofrimento e Prazer no Trabalho. *Revista Portuguesa de Psicanálise*, 09-28.

- Enriquez, E. (Janeiro/ Março de 2008). Entrevista. (M. E. Freitas, Entrevistador) Revista O&S.
- Fairclough, N. (2001). *Discurso e mudança social*. Brasília: UNB.
- Faria, J. H., & Barbosa, S. d. (2007). Comprometimento: uma avaliação crítica sobre a práxis organizacional. In: J. H. (Org.), *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais* (pp. 92-116). São Paulo: Atlas.
- Faria, J. H., & Meneguetti, F. K. (2007). Discursos Organizacionais. In: J. H. Faria, *Análise Crítica das Teorias e Práticas Organizacionais* (pp. 119-141). São Paulo: Atlas.
- Faria, J. H., & Meneguetti, F. K. (2011). Dissimulações Discursivas e Violência no Trabalho. In: J. A. Netz, & P. A. Oliveira, *Teatro das Sombras: Relatório da Violência no Trabalho e Apropriação da Saúde dos Bancários* (pp. 42-58). Porto Alegre: SindBancários Publicações.
- Ferreira, J. B. (2009). *Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho*. Rio de Janeiro: 7 Letras.
- Ferreira, J. B. (2013). Real do Trabalho. In: A. M. Fernando de Oliveira Vieira, *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 343-350). Curitiba: Juruá.
- Foucault, M. (1997). *Resumo dos cursos do Collège de France 1970-1982*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Foucault, M. (1999). *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Rio de Janeiro: Editora Vozes.
- Foucault, M. (2012). *A ordem do discurso*. São Paulo: Loyola.
- Franco, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 229-248.
- Freitas, Maria Ester de. (2002). A questão do imaginário e a fronteira entre a cultura organizacional e a psicanálise. In: F. P. Motta, & M. E. Freitas, *Vida psíquica e organização* (pp. 41-74). Rio de Janeiro: FGV.
- Freitas, M. E. (2006). *Cultura Organizacional: identidade, sedução e carisma?* Rio de Janeiro: FGV.
- Freitas, M. E. (2009). Prefácio: Sobre Silêncios e Discursos Organizacionais. In: M. V. Siqueira, *Gestão de Pessoas e Discurso Organizacional* (pp. 09-13). Curitiba: Juruá.
- Gaulejac, V. d. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Idéias & Letras.
- Gil, A. C. (2002). Análise de Discurso. In: G. G. Martin W. Bauer, *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático* (pp. 244-270). Petrópolis: Vozes.
- Homero. (1995). *Odisséia*. Rio de Janeiro: Ediouro.

- Jr., T. W., & Paula, A. P. (2002a). Pop-management: contos de paixão, lucro e poder. *Organizações & Sociedade* , 39-51.
- Jr., T. W., & Paula, A. P. (2002b). *Pop-management: pesquisa sobre as revistas populares de gestão no Brasil*. São Paulo: EAESP.
- Lima, J. C. (2010). A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho* , 17-26.
- Mendes, A. M. (jul./dez de 2012). Entrevista realizada com Ana Magnólia Bezerra Mendes. 50-56. (C. L. Ferreira, & L. A. Pilatti, Entrevistadores)
- Merlo, Álvaro Crespo; Bottega, Carla G; Magnus, Cláudia de D. (2013). Espaço público de discussão. In: F. d. Vieira, A. M. Mendes, & Á. C. Merlo, *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 147-152). Curitiba: Juruá.
- Moraes, R. D. (2013). Sofrimento Criativo e Patogênico. In: F. V. Oliveira, A. M. Mendes, & Á. C. Merlo, *Dicionário Crítico de Gestão e psicodinâmica de Trabalho* (pp. 415-420). Curitiba : Juruá.
- Morgan, G. (2006). *Imagens da Organização*. São Paulo: Editora Atlas.
- Moscovici, F. (2008). *Renascença organizacional*. Rio de Janeiro: José Olympo.
- Mussalim, F. (2003). Análise do Discurso. In: F. M. (Orgs.), *Introdução à lingüística: domínios e fronteiras* (pp. 102-142). São Paulo: Cortez.
- Orlandi, E. P. (2001). *Análise de discurso: princípios e procedimentos*. Campinas: Pontes.
- Pêcheux, M. (1999). *Papel da memória*. Campinas: Pontes.
- Regatieri, T. L., Faria, J. H., & Soboll, L. A. (2014). Programas de trainee e a antecipação do sequestro da subjetividade. In: L. A. Soboll, & D. L. (Orgs.), *Gestão de Pessoas: armadilhas da organização do trabalho* (pp. 197-215). São Paulo: Atlas.
- Rossi, E. Z., Mendes, A. M., Siqueira, M. V., & Araújo, J. N. (2009). Sedução e Servidão em um Caso de LER/DORT: diálogo entre a Psicodinâmica do Trabalho e a Sociologia Clínica. *Psicologia Política* , 313-330.
- Sennett, R. (2009). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Editora Record.
- Siqueira, M. V. (2004). O discurso organizacional em Recursos Humanos e a subjetividade do indivíduo. *Tese de doutorado* . São Paulo.
- Siqueira, M. V. (2009). *Gestão de Pessoas e discurso organizacional*. Curitiba: Juruá.
- Sznelwar, L. I., Uchida, S., & Lancman, S. (2011). A subjetividade no trabalho em questão. *Tempo Social: revista de sociologia da USP* , 11-30.
- Taylor, F. W. (1995). *Princípios da Administração Científica*. São Paulo: Editora Atlas.
- Triviños, A. N. (1987). *Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais*. São Paulo: Atlas.

Vasconcelos, A. C. (2013). Sofrimento Ético. In: F. d. Vieira, A. M. Mendes, & Á. R. Merlo, *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 421-426). Curitiba: Juruá.

Vieira, F. d. (2014). "Quem vê cara não vê coração": as pectos discursivos e eufemísticos da sedução organizacional que disfarçam violência e sofrimento no trabalho. *Revista Economia & Gestão*, 194 - 220.

Vieira, Fernando de Oliveira; Nogueira, Mirian G. (2013). Eufemismos nas relações de trabalho. In: F. d. Vieira, A. M. Mendes, & Á. C. Merlo, *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 159-170). Curitiba: Juruá.

Vygotsky, L. S. (1998). *Pensamento e Linguagem*. Rio de Janeiro: Martins Fontes.

Weber, M. (2004). *Economia e Sociedade*. São Paulo: UnB.

Weil, P., & Tompakow, R. (2003). *A linguagem silenciosa da comunicação não-verbal*. Rio de Janeiro: Vozes.