

Notas para uma pesquisa sobre liberdade de expressão no mundo do trabalho¹

Fernando Felício Pachi Filho²
Universidade de São Paulo, São Paulo, SP

Resumo

Neste trabalho, a partir de notas realizadas em nosso diários de pesquisa refletimos sobre a realização de um estudo que visa mapear e definir as possibilidades de liberdade de expressão no mundo do trabalho, a partir do contato com organizações empresariais que se manifestam como alinhadas aos princípios de direitos humanos. O acesso a informações para além do discurso autorizado e publicado pelas organizações se revela problemático e contraditório com as declarações públicas de apoio aos direitos humanos. Tal dificuldade aponta para um controle cotidiano característico da sociedade contemporânea em que a expressão de trabalhadores é vista como ameaça à estabilidade do discurso empresarial. Some-se a isso a incidência da cultura do silêncio que atravessa as relações sociais no Brasil.

Palavras-chave: Liberdade de expressão; direitos humanos; censura

Introdução

Desde 2015, estamos envolvidos com a realização de uma pesquisa de pós-doutorado que visa investigar a liberdade de expressão no mundo do trabalho, tema que consideramos instigante, porém de difícil apreensão, dados o silenciamento a que está submetido e a pouca visibilidade de casos que evidenciem práticas de organizações de valorização deste direito fundamental ou mesmo de casos extremos que configurem censura. Neste ponto, cabe observar que ainda nos carecem mapeamento e definição das possibilidades de liberdade de expressão no mundo do trabalho, devido ao debate ainda incipiente entre os pesquisadores. Por essa razão, antes de nos apropriarmos de qualquer definição acerca de censura ou liberdade de expressão e categorizá-las como prática instituída ou difusa nas organizações, acreditamos ser necessário observar o funcionamento de práticas discursivas para a compreensão dos limites que se estabelecem entre liberdade de expressão, controle e censura, como se houvesse uma escala a ser observada e problematizada do ponto de vista social e discursivo na tensa relação entre indivíduos e

¹ Trabalho apresentado no GP Comunicação, Mídias e Liberdade de Expressão do XVI Encontro dos Grupos de Pesquisa em Comunicação, evento componente do XXXIX Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação

² Pós-doutorando em Comunicação da ECA-USP e professor da Faculdade de Tecnologia Termomecânica (FTT) e da Universidade Paulista (Unip), email: fernando.filho@usp.br

instituições e no conflito inerente à relação capital e trabalho. Falar de liberdade de expressão e censura no trabalho significa encontrar um ponto de intersecção entre trabalho, economia, democracia e sociedade (BARRY, 2007). Diante desse quadro, nosso projeto de pesquisa ganhou caráter exploratório, com objetivo de preparar o campo para pesquisas posteriores e para abordar um tema ou problema pouco estudado e ideias vagamente relacionadas com o problema de estudo (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006).

Num momento histórico em que a liberdade de expressão está consagrada em termos jurídicos e que as possibilidades de expressão são redimensionadas pelas tecnologias digitais devido à ampliação de espaços, como os limites são desenhados em relação a este direito fundamental? Paralelamente, amplia-se o controle das organizações sobre a expressão dos indivíduos e de suas ações. Ferin (2014, p. 12) explica que o cenário contemporâneo demonstra constrangimentos à democracia e ao exercício da liberdade de expressão. Há aumento das tentativas de governos controlarem a informação, resultado de sua crescente fragilidade perante o poder econômico e financeiro, e das práticas de autocensura decorrentes do desemprego e do aumento da insegurança no trabalho. Bobbio (1997) também alerta para o fato de que numa sociedade tecnocrática o problema da liberdade não nasce no interior do sistema político, mas no sistema social em seu conjunto. Assim, outras questões são pertinentes: como a liberdade de expressão é tratada e vivenciada num ambiente de restrições? Como o direito de se expressar e ser ouvido é assegurado? Neste projeto, nos propomos num primeiro momento a realizar um mapeamento sobre as práticas de liberdade de expressão, controle e interdição existentes em organizações. Figaro (2014) afirma que o controle, a vigilância e a interdição da comunicação fazem parte das lógicas produtivas que têm como objetivo disciplinar e impedir a criação de uma cultura própria do trabalho. Neste aspecto, nos perguntamos: como se constrói o sistema de interdições que inibe a expressão dos trabalhadores? Em que formações ideológicas e discursivas ele se baseia? O que é proibido e por quê? Que tópicos são autorizados e quais são controlados ou proibidos? Neste texto, buscamos refletir sobre o percurso desta pesquisa até o momento, a partir de informações registradas para adentrarmos o campo de pesquisa, evidenciando os sentidos que emergem nesta etapa inicial.

Empresas e trabalhadores: lugares de mediação

O olhar inicial para práticas de gestão empresarial, com vistas a estabelecer o funcionamento do sistema da liberdade de expressão e das interdições, se justifica devido às significativas modificações por que passam as organizações e seus impactos no mundo do trabalho. O contexto empresarial é marcado pela reestruturação produtiva em escala global com predominância do toyotismo, das práticas de administração científica em busca de maior racionalidade e produtividade, pelo uso de tecnologias de informação e comunicação num panorama que acirra a competitividade (SANTOS, 2000; HARVEY, 2008), acentuando o desemprego estrutural e tecnológico e, paralelamente, intensificando os processos de trabalho. Desenvolvem-se ainda estratégias de gerenciamento sofisticadas que objetivam a mobilização permanente da força de trabalho, a cooperação constrangida, a administração por metas, a qualidade total (ANTUNES, 2002; 2005) e uma governança em prol de uma “relação equilibrada e transparente” com seus públicos (FREEMAN e MCVEA, 2000; DONALDSON e PRESTON, 1995), pautada por compromissos e resultados. Em linhas gerais, tem-se novas maneiras de organização do tempo, sobretudo o tempo do trabalho (SENNETT, 2005). Busca-se ainda uma proteção e diferenciação de marcas, cenário em que a comunicação é instrumentalizada para alinhamento dos propósitos da organização (TORQUATO, 2002; LUCAS, 2004), que em seu discurso institucional tenta inibir a força de acontecimentos e produzir interpretações sobre um eixo já sintetizado que constrói um mundo semanticamente normal (PÊCHEUX, 2002, p. 34) e que gera o efeito de um sentido único. Assim, a fala dos trabalhadores se relaciona à proteção que as empresas exercem de suas marcas (BARRY, 2007). Provoca-se uma contradição entre os objetivos empresariais e a expressão dos trabalhadores.

Ao mesmo tempo, as organizações são afetadas por uma discursividade que busca reinterpretar os conflitos derivados da lógica capitalista e de suas consequências. A empresa flexível consagra o trabalho em equipe, exige sensibilidade para com o outro, o diálogo e capacidade de resolução de conflitos. Nesse sentido, destacam-se os discursos sobre qualidade de vida no trabalho, sobre responsabilidade social empresarial, sobre sustentabilidade e ética, que apagam as complexas interações sociais, despolitizando a questão social (DUPAS, 2003).

Para a classe que vive do trabalho, explica Antunes (2002; 2005), os desdobramentos citados limitam sua ação, precarizando suas condições de trabalho e

umentando a insegurança quanto ao futuro do emprego. Assim, na visão de Antunes (2002), impõe-se uma lógica desprovida de medida e de “um quadro de orientação humana” que inibe reivindicações emancipatórias. Adicione-se a isso o fato de que o tempo livre é manipulado e dedicado ao consumo. As incertezas geradas pela flexibilização das formas de trabalho apagam o horizonte de longo prazo, corroendo a confiança, a lealdade e o compromisso mútuo (SENNETT, 2005, p. 24). Tais mudanças, portanto, afetam a subjetividade dos trabalhadores, sua percepção social, seus valores e ideologia e, hipoteticamente, geram efeitos na sua liberdade de expressão. Neste cenário, Barry (2007) argumenta que há um clima hostil para a liberdade de expressão de trabalhadores que temem as consequências de sua fala.

‘Ainda assim, é no trabalho e por meio do trabalho que os sujeitos elaboram sentidos comuns, uma experiência coletiva e uma compreensão comum da vida social (ROSENFELD, 2009), obtendo reconhecimento material e simbólico que contribuem para a realização pessoal (DUBAR, 2004). Mantêm-se no trabalho laços sociais que fundamentam a sociedade civil. O trabalho é, portanto, fundamental para que o indivíduo se realize como ser social (ANTUNES, 2002). Assim, o debate sobre trabalho não pode se limitar a uma discussão econômica e destituída de valores, entre eles o da liberdade de expressão. Na atividade de trabalho, os sujeitos constituem para si universos de pensamento e discurso estruturados e transformados coletivamente. (SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L., 2010, p. 174).

Como ensina Bobbio (1997), ao abordar o tema dos problemas atuais da liberdade, a não liberdade nasce continuamente no próprio seio da liberdade e a liberdade renasce continuamente no próprio seio da não liberdade. Desse modo, à medida que aumentam as formas de domínio, mais se fortalecem as defesas da liberdade. Nesse sentido, nos explica Pêcheux (1997, p. 304) que “não há dominação sem resistência: primado prático da luta de classes, que significa que é preciso ‘ousar se revoltar’” e também que “apreender até seu limite máximo a interpelação ideológica como ritual supõe reconhecer que não há ritual sem falhas; enfraquecimento e brechas, ‘uma palavra por outra’ é a definição de metáfora, mas é também o ponto em que o ritual se estilhaça no lapso” (PÊCHEUX, 1997, p. 300-301). Ora, se este contexto compromete a margem de negociação da classe trabalhadora, alterando sua subjetividade, cabe o questionamento de como, submetido a um fluxo de trabalho e informações intensos, o trabalhador constrói significados para a liberdade de expressão ou negocia sentidos para “escapar” dos processos de controle inerentes à

administração contemporânea. Que táticas (CERTEAU, 1994)³ ele utiliza para resistir às estratégias organizacionais e ressignificá-las? Ou ainda como se constrói a adesão ao discurso e às práticas de interdição hegemônicas, por vezes, reafirmadas nas falas do sujeito?

É no âmbito das subjetividades que estas questões se colocam. Por essa razão, a segunda fase deste projeto visa abordar o discurso dos trabalhadores sobre a liberdade de expressão e a censura, procurando compreender como estas práticas são significadas e identificar redes de sentido que se formam em torno dessas questões. Interessa-nos a elaboração dos sentidos realizada pelos sujeitos do trabalho, ou seja, consideramos os sujeitos como produtores de sentido atravessados por discursividades que podem ser identificadas no seu discurso *sobre*⁴ o trabalho, já que dizer sua experiência é muito mais do que “contá-la, é descobrir, é descobri-la por si mesmo, redescobri-la” (SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L., 2010, p. 177).

Para tanto, utilizamos pressupostos teóricos advindos do binômio comunicação e trabalho proposta por Figaro (2009), numa articulação entre os estudos de recepção, que tratam o processo comunicacional considerando-o num circuito de cultura que envolve produção, circulação e consumo (MARTÍN-BARBERO, 2006; HALL, 2003), e da ergologia desenvolvida por Schwartz (2010). Figaro considera o trabalho como como espaço de mediação, focalizando o lugar onde se articula o sentido (MARTÍN-BARBERO, 2006), ou seja, como os receptores, constituídos por uma história social complexa, formam diferentes sentidos (GOMES, 2004, p. 175) a partir das mensagens que circulam no trabalho. Dessa forma, a comunicação e a linguagem, materializam o discurso e abrem a possibilidade de observação de sua construção a partir de posições e lugares sociais que são trabalhados na história pela experiência humana. Interessam na abordagem comunicacional redes de relações que se formam para circulação de valores, sentidos e pontos de vista na cultura (FIGARO, 2008, p. 113).

³ No pensamento de Certeau, a estratégia se associa aos espaços do poder legitimado. A tática, por sua vez, se refere ao modo de ação para aguentar ordens e regras, sendo a arte dos ‘fracos’ para resistir e iludir o poder.

⁴ Assim Mariani (1998, p. 60) caracteriza os discursos sobre: “Os discursos sobre são discursos que atuam na institucionalização dos sentidos, portanto, no efeito de linearidade e homogeneidade da memória. Os discursos sobre são discursos intermediários, pois ao falarem sobre um discurso de (‘discurso-origem’), situam-se entre este e o interlocutor, qualquer que seja. De modo geral, representam lugares de autores em que se efetua algum tipo de transmissão de conhecimento, já que o falar sobre transita na co-relação entre o narrar/descrever um acontecimento singular, estabelecendo sua relação com um campo de saberes já reconhecido pelo interlocutor.”

Assim, os estudos de recepção se articulam com a ergologia, já que seus conceitos abrem a possibilidade de compreensão do envolvimento subjetivo com o trabalho. Consideramos que o receptor, como sustentam Martin-Barbero (2006), Orozco Gomez (2001) e Canclini (2006; 2008), não é passivo e alheio à sua realidade e o processo comunicacional ocorre a partir de dispositivos socioculturais, isto é, os conteúdos culturais se articulam com as vivências dos receptores e atuam na formação de seu repertório para interpretar o fluxo de mensagens em seu meio, o que gera interpretações e efeitos de sentido variados a partir de um sistema de significações de uma ordem cultural instável, ambígua e conflituosa.

A liberdade de expressão, entendida como direito e valor, e a forma como os sujeitos lidam com as práticas de interdição simbólica podem ser compreendidas a partir dos conceitos da Ergologia e dos Estudos de Recepção, conforme articulação feita por Figaro (2008; 2009). Isso porque o trabalho, na concepção proposta por Schwartz, é o espaço em que as normas se confrontam com a subjetividade do trabalhador, havendo assim criação e não apenas submissão. O que ocorre é um constante intercâmbio entre os saberes formalizados e os que se originam na prática dos trabalhadores (SCHWARTZ; DURRIVE, 2010). Assim, os trabalhadores fazem uso de sua sua história, de seus valores e os utilizam para executar as atividades, reinventando constantemente as normas que lhe são prescritas. Além disso, conforme Schwartz e Durrive (2010, p. 71), “os valores estão no centro do trabalho”. Por isso, Schwartz (2000) forja o conceito de corpo-si para abarcar as diferentes experiências e temporalidades presentes na atividade laboral. O corpo-si articula história pessoal, social e cultural. Na atividade do trabalho, é impossível não fazer escolhas conforme valores, o que abre caminho para uma discussão acerca das liberdades - entre elas a liberdade de expressão - que possibilitam as escolhas do corpo-si. Na perspectiva ergológica, deve-se compreender que o sujeito faz uso de si por si mesmo num jogo com o uso que os outros fazem do sujeito, processos denominados de “dramáticas do uso de si por si mesmo e por outros” (SCHWARTZ; DURRIVE, 2010).

Instauram-se conflitos que derivam desta relação e também das condições sócio-históricas em que o trabalho se desenvolve. Estes conflitos são geridos na atividade de trabalho. Para analisar o trabalho na sua complexidade, Schwartz propõe um dispositivo de três polos, adaptado por Figaro (2008, p. 131) para os estudos de recepção⁵: a) polo dos saberes e valores constituídos no universo científico, no qual se inclui as teorias no campo

⁵ Os três polos, conforme Figaro (2008), são atravessados por processos comunicacionais de diversas ordens: interpessoais, institucionais, sociais e midiáticos.

da comunicação b) polo dos saberes e valores da experiência, adquiridos na atividade, em que circulam os discursos no processo de comunicação c) polo dos questionamentos. No primeiro polo, estão incluídos os conhecimentos de diversas ordens, exteriores à situação de trabalho e que compõem o trabalho prescrito. No segundo polo, estão os saberes investidos, que correspondem à prática, que é resultado de experiências contextualizadas e singulares dos trabalhadores num determinado período histórico e onde ocorrem a atividade de emissão e recepção. O terceiro polo refere-se à formulação do processo de comunicação por meio de questionamentos do sujeito que constrói sua atividade a partir da tensão entre os dois polos. É o espaço de construção de novos saberes. Para Schwartz e Durrive (2010), a atividade é resultado do debate de normas antecedentes e renormalizações, ou seja, o trabalhador realiza uma releitura do prescrito, influenciado por seus valores. Para Schwartz e Durrive (2010, p.25-35), há “sempre um fazer de outra forma, um trabalhar de outra forma”. Tendo como base estes conceitos, nos perguntamos: como a liberdade de expressão ou sua ausência atua no discurso dos sujeitos para renormalização de suas atividades, no uso que fazem de si mesmo e no uso que os outros fazem deles?

Diário de pesquisa

A elaboração de um diário de pesquisa representa um instrumento determinante para as pesquisas que se utilizam do método etnográfico, nos moldes como ela foi iniciada por Malinovski (1978) em seus longos períodos de observação e convivência com as comunidades por ele estudadas para a compreensão de hábitos, comportamentos e atitudes de indivíduos. A eficácia do uso de um diário é determinada pela capacidade de observação dos comportamentos e manifestações culturais desenvolvida pelo pesquisador ao longo do contato com os grupos sociais que se configuram como objeto de sua pesquisa. No diário de campo, devem ser registrados todos os dados coletados, acontecimentos presenciados, comportamentos e sentimentos dos participantes e do próprio pesquisador de modo a ter um acervo para a melhor compreensão de determinada realidade. O diário de pesquisa se constitui como um estoque de materiais e registros que podem servir para apontar os caminhos das pesquisas, para aprofundar hipóteses ou mesmo para registro de insights que podem se transformar em novas pesquisas. Patterson (2005, p. 142) define os diários como registro pessoal de eventos, observações e pensamentos. Symon (2004, p.98) afirma que eles podem ser utilizados para gravar reações, sentimentos, comportamentos específicos,

atividades ou eventos em um determinado período de tempo. Alaszewski (2006) mostra que o diário de campo é instrumento presente também em pesquisas de cunho experimental e qualitativo, como história e a etnografia, que se dedica a descrição das ações e interações dos sujeitos em um determinado contexto. Na atualidade, o uso diário de campo transcende o escopo da Antropologia, sendo que a pesquisa etnográfica se espalhou para campos disciplinares diversos das Ciências Sociais.

Eber (2009) explica que no diário de pesquisa deve-se relacionar os eventos observados e acumular os materiais que serão usados para analisar práticas, discursos e posições dos entrevistados, além de atualizar as relações que foram nutridas entre o pesquisador e os pesquisados, permitindo assim a objetivação da posição do observador. Desse modo, o diário de pesquisa permite descrever e analisar os fenômenos estudados e compreender os lugares ocupados pelo observador e pelo pesquisador, esclarecendo as atitudes de cada um. O diário também cumpre a função de garantir o distanciamento exigido numa pesquisa de campo e permite a análise do desenvolvimento da própria pesquisa. Além disso, padrões de comportamento, interpretações dos indivíduos acerca das situações vivenciadas e a atribuição de sentidos a fatos e acontecimentos vivenciados pelo grupo se evidenciam na elaboração de um diário de campo, como destaca Alaszewski. As notas devem conter ainda ideias, impressões e sentimentos do pesquisador sobre as vivências no campo, de acordo com Taylor e Bogdan (1998). Em suma, o diário representa um instrumento valioso para o andamento da pesquisa e deve se constituir como peça fundamental para o prosseguimento da análise. Ainda que nossa pesquisa não tenha o caráter etnográfico, a manutenção de um diário para registro das informações e do dia a dia da pesquisa tem servido para análise do andamento e dos significados que emergem no contato com as organizações contatadas para nossa pesquisa, conforme relatamos a seguir.

A dificuldade de entrada no campo

Cavedon (2003) explica que a forma como o pesquisador é introduzido no campo é um ponto significativo para o início da interação com os participantes. Nesse sentido, nos momentos de interação o pesquisador deve ficar atento a como as relações são pautadas conforme o modo como o pesquisador se ineriu no campo. Além disso, a observação deve considerar os motivos e intenções que integram as ações humanas (ROCHA; ECKERT, 2008). Neste ponto, cabe uma reflexão sobre como procuramos entrar em nosso campo de

pesquisa. Sabemos que desde fins dos anos 90, as empresas passam a ser afetadas por discursos que enfatizam a necessidade de elas repensarem sua atuação social e ambiental e contribuírem efetivamente para a criação de um ambiente de negócios pautado por valores éticos, socialmente justos e sustentáveis. Tais discursos, constituídos com base neste universo de crenças, deu sustentação à formação de entidades empresariais que visam congregar empresas interessadas na promoção de conceitos como responsabilidade social e, posteriormente, sustentabilidade. Nesse sentido, acreditamos que nossa abordagem deveria se iniciar por estas empresas, supostamente pela sensibilidade e abertura que teoricamente poderiam demonstrar para a reflexão de um tema como liberdade de expressão. Além disso, cumpre notar que as empresas associadas a estas organizações comprometem-se publicamente a apoiar temáticas de direitos humanos. Por essa razão, procuramos contatar duas organizações: o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, fundado no Brasil em fins dos anos 90 para disseminar o conceito de responsabilidade social empresarial (RSE), e o Pacto Global, vinculado às Nações Unidas e responsável por fomentar a discussão sobre direitos humanos e sustentabilidade desde 2001. Em ambas as organizações, há grupos de trabalho sobre empresas e direitos humanos. Procuramos assim estabelecer contato com os organizadores destes grupos no final do ano de 2015. Na ocasião, nosso objetivo era apresentar a pesquisa e iniciar um relacionamento para realizarmos a coleta de dados, que depende da participação de empresas e trabalhadores. Em ambas as organizações, não havia nenhum procedimento fechado para o atendimento a pesquisadores. Após uma apresentação prévia da pesquisa, ficou definido que participaríamos de uma reunião de trabalho em ambas as organizações, o que nos permitiria cumprir o objetivo de apresentar a pesquisa, convidar e estimular os representantes das empresas a participarem de nosso trabalho.

Em ambas as reuniões, com a participação total de representantes de 15 organizações, a acolhida se dá de modo cordial. Os representantes das empresas presentes, em sua maioria gestores na área de responsabilidade social, comunicação e recursos humanos, apesar de não familiarizados com os procedimentos de uma pesquisa científica que não necessariamente adere ao consenso de ação adotado pelas organizações, demonstram curiosidade e confessam não ter refletido anteriormente sobre a questão da liberdade de expressão. As pautas discutidas, em ambas as reuniões, se referem a ações que as empresas vêm tomando para adoção de projetos nas áreas de direitos humanos, buscando o enquadramento às recomendações expressas na pesquisa realizada por John Ruggie

(2014), da Universidade de Harvard, em que os verbos respeitar, proteger e reparar se tornam os parâmetros que devem ser observadas por estas organizações no trato das organizações. Temas como auxílio aos refugiados, projetos de diversidade, em especial na questão de gênero, participação em eventos e foruns internacionais, relatórios de sustentabilidade e direitos humanos dominam a pauta, que passa a integrar o cotidiano de uma gestão empresarial. Ao tratar do tema de nossa pesquisa, a liberdade de expressão no mundo do trabalho, nossa percepção foi inicialmente uma dificuldade dos participantes de compreender a inserção do tema no campo dos direitos humanos. Em segundo lugar, como suspeitávamos, uma dificuldade na conceituação de liberdade e, conseqüentemente, de liberdade de expressão, bem como dos parâmetros para respeito a este direito fundamental.

O fato de que havia garantias legais para a liberdade de expressão para alguns dos participantes era suficiente para o enquadramento das empresas no campo de respeito aos direitos humanos, porém, nenhuma consideração foi feita como respeitar o direito de expressão dos trabalhadores tampouco em relação às nossas variantes culturais e históricas, que situam a liberdade de expressão num campo de significados particular. Outros questionamentos demonstravam ceticismo em relação à viabilidade da pesquisa, mesmo porque não havia ganhos diretos para as organizações, como foi apontado por um participante na reunião do Pacto Global. Os sentidos que, para nós, emergem ao final da reunião é de que temos no contexto das organizações uma indefinição sobre o que é a liberdade de expressão, bem como da necessidade de estabelecimento de limites. Os significados para a liberdade de expressão precisam ser problematizados para além do campo jurídico, um dos discursos constituintes (MAINGUENEAU, 2003) para as questões de direitos humanos. Outro aspecto que nos pareceu relevante foi a dificuldade de abordagem do tema para além das intenções e práticas já divulgadas e aceitas pelas organizações com parâmetros definidos.

Feito o primeiro contato durante as reuniões, a etapa seguinte foi a de cultivar o relacionamento com os representantes dessas empresas e também seguir contatando empresas associadas a estas organizações, convidando-as a participar da pesquisa. Em carta direcionada às empresas contatadas, após breve explanação da pesquisa e da metodologia a ser utilizada, assumimos o compromisso de confidencialidade e sigilo das informações, uso exclusivamente acadêmico e de tratamento agregado dos dados sem a nomeação dos nomes dos participantes, empresas e funcionários. Tais compromissos foram adotados para garantir às organizações de que as informações não seriam utilizadas de forma

indiscriminada e para o prejuízo de suas atividades e imagem. Dessa forma, iniciamos uma rotina de telefonemas, envio de e-mails, reuniões presenciais, conference calls. Optamos por iniciar os contatos pelas áreas de comunicação e responsabilidade social, familiarizadas com as questões abordadas em nossa pesquisa. No entanto, nenhuma delas se declarou autônoma para aprovação da realização da pesquisa. Para uma tomada de decisão, conforme relatos dos profissionais com os quais conversamos, a avaliação e aprovação deveria também ser feita pelas áreas de recursos humanos e jurídica, responsáveis por analisar o interesse para a organização da pesquisa e os riscos de participação. Notamos que uma rede de controle do discurso da organização e de seus trabalhadores se forma. Conversar sobre liberdade é motivo de preocupação e de risco, mesmo que haja um compromisso formal de respeito à identidade de trabalhadores e organização. Podemos observar que a expressão dos trabalhadores nas organizações, mesmo para fins de uma pesquisa científica, está subordinada pelo contrato de trabalho à organização e que as condições de produção do discurso sobre a liberdade são afetadas pela relação de dependência que se estabelece no contrato de trabalho.

Até o momento, contatamos 40 empresas, 6 confirmaram a participação na pesquisa, 6 não deram resposta a nossa solicitação, mesmo após inúmeras tentativas de contato, e as outras 28 declinaram do nosso convite. No momento, os participantes da pesquisa avançam lentamente na resposta aos questionários. Acreditamos que isso é um reflexo da falta de preparo interno para lidar com uma pesquisa no escopo que definimos. Mas achamos necessário considerar para o momento as razões apontadas para a não participação na pesquisa, entre elas estão a crise econômica, reestruturação interna, falta de tempo disponível para se dedicar ao atendimento de pesquisadores, política interna de não participação em pesquisas. Não podemos determinar a veracidade das razões apontadas. No entanto, cabe aqui algum questionamento acerca de cada uma delas. Crise econômica e reestruturação interna se referem ao ambiente contemporâneo dos negócios em que empresas e trabalhadores precisam se ajustar para não perder competitividade e não reduzir a lucratividade. Sabemos que demissões ocorrem, intensificam-se as rotinas de trabalho, promove-se substituição de tecnologias, situações que fazem recuar reivindicações de trabalhadores. Nesse ambiente, é propícia a limitação de direitos, vigorando a autocensura e, paralelamente, aumenta-se a crítica às organizações por parte de trabalhadores.

Participar de uma pesquisa, cujo tema é liberdade de expressão, é abrir um canal para que trabalhadores exerçam um direito de crítica e se aproveitem da oportunidade de

escuta externa à organização. Há um risco à imagem que as organizações passam a considerar na fala dos próprios trabalhadores. Não participar de uma pesquisa é uma forma de eliminar o risco e interditar a expressão. Podemos observar assim que os mecanismos de silenciamento se dão naquilo que pode escapar ao controle da organização, ou seja, a expressão dos trabalhadores. Orlandi (1992, p. 132) nos ensina que, a censura busca impedir que haja elaboração histórica dos sentidos e movimento no trabalho de identificação dos sujeitos e, segundo Gomes (2013, p. 49), o intento de controle caminha em linha fronteira com a censura. Neste aspecto, o controle da expressão dos trabalhadores está naturalizado nas nossas práticas culturais. Apenas a organização tem voz se o assunto é um direito humano e ela detém o poder de decisão sobre a fala de seus trabalhadores. Some-se a isso o fato de que em cenários de crise e reestruturação há limitações que se impõem devido ao temor de críticas e danos à imagem, desconsiderando um direito fundamental. Observamos aqui, ainda que de forma, preliminar. A falta de tempo para se dedicar à pesquisa demonstra um contexto de trabalho em que não há espaço para uma reflexão sobre o trabalho, ou seja, os trabalhadores não podem se expressar sobre seu trabalho e devem se submeter a lógicas produtivas que o impedem de refletir. A pesquisa é vista como um prejuízo à rotina de trabalho e não como contribuição para o enfrentamento de questões que dizem respeito aos direitos humanos. Quanto à política interna para não participação em pesquisa, podemos observar que a interdição está posto como determinação da organização.

Considerações finais

A realização de uma pesquisa na área de direitos humanos e organizações enfrenta dificuldades derivadas da falta de conhecimento que as organizações têm da pesquisa científica e da disponibilidade de gestores e trabalhadores em compreenderem a pesquisa para além de eventuais 'danos' que se possa causar à imagem da organização. Uma pesquisa que visa levantar dados que ultrapasse os tradicionalmente publicados pela organização não é estimulada tampouco autorizada na maioria das organizações contatadas. Tal temor nos parece ser razão para intensificar o controle discursivo, sobretudo sobre a fala de trabalhadores, que podem apresentar críticas às organizações, que se esforçam para manter um discurso alinhado às práticas de direitos humanos. Para o momento, a experiência para a entrada no campo nos mostra a incidência da cultura do silêncio, tal como apontada por Guimarães e Lima (2013). Na visão desses autores, nossa longa história

colonial e a fundação de um Estado nacional autocrático, assentado na escravidão, na cultura patriarcal e nos privilégios patrimonialistas, deixou como herança ao longo de nossa formação a “cultura do silêncio”⁶, ao invés da participação ativa dos cidadãos em uma opinião pública democrática. Nesse sentido, nos parece haver uma dificuldade de integração das vozes do mundo do trabalho como parte dos discursos organizacionais, modulados e controlados para atender aos propósitos de consolidação de uma imagem positiva perante a opinião pública, o que pode reafirmar que a censura hoje é vivida pela sociedade brasileira muito além das relações com o Estado, tendo se arraigado em diversas instituições. Esta percepção, porém, pode ser alterada a partir da análise dos dados e discursos das organizações que aceitaram o desafio de participar da pesquisa, ou seja, a incidência desta cultura do silêncio ainda pode ser relativizada.

Referências

- ALASZEWSKI, A. *Using diaries for social research*. London: Sage, 2006.
- BARRY, B. *Speechless: the erosion of free expression in the american workplace*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, Inc, 2007.
- BOBBIO, Norberto. *Igualdade e liberdade*. 3. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.
- CAVEDON, N. R. *Antropologia para administradores*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2003
- EBER, F.. A entrevista, a pesquisa e o íntimo, ou por que censurar seu diário de campo?. *Horiz. antropol.*, Porto Alegre, v. 15, n. 32, p. 157-170, Dez. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-71832009000200007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em on 29 jun. 2016. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-71832009000200007>.
- FERIN, I. Percurso das democracias: da liberdade de expressão. COSTA, M.C.C (org.). *Diálogos sobre censura e liberdade de expressão: Brasil e Portugal*. São Paulo: ECA/USP, 2014, p. 7-13.
- _____. Vigilância e controle à comunicação no mundo do trabalho. In: COSTA, M.C.C (org.). *Diálogos sobre censura e liberdade de expressão: Brasil e Portugal*. São Paulo: ECA-USP, 2014, p. 129-145
- SAMPIERI, R. H; COLLADO, C. F. LUCIO, P.B. *Metodologia de pesquisa*: São Paulo: McGraw Hill, 2006.
- TORQUATO, G. *Tratado de comunicação organizacional e política*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- SCHWARTZ, Y. A comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes. *Trabalho e Educação*, Revista do NETE/UFMG, Belo Horizonte, n. 7, jul-dez, 2000, p. 38-46
- SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. *Trabalho & ergologia: conversas sobre a atividade humana* Niterói: Eduff, 2010.
- ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 8a. ed. São Paulo: Cortez, 2002.
- _____. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2005.

⁶ A cultura do silêncio a qual alude Lima se caracteriza pela negação da comunicação e do diálogo. Há apenas comunicados. Vozes são tolhidas, não havendo comunicação. Guimarães e Lima (2013) explicam que essa voz deve expressar uma opinião cidadã formada livremente e que seja ouvida no espaço de deliberação pública e de autogoverno.

- BARRY, B. *Speechless: the erosion of free expression in the american workplace*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, Inc, 2007.
- BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.
- CANCLINI, N.G. *Consumidores e cidadãos: conflitos multiculturais da globalização*. 6ª ed. Rio de Janeiro: UFRJ, 2006
- _____. *Culturas híbridas: estratégias para entrar e sair da modernidade*. São Paulo: Edusp, 2008.
- CERTEAU, M. *A invenção do cotidiano: 1. Artes de fazer*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.
- DONALDSON, T.; PRESTON, L. E. The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence and implications. *Academy of Management Review*, Ohio, v. 20, 1995, p. 65-91.
- DUPAS, G. *Tensões contemporâneas entre o público e o privado*. São Paulo: Paz e terra, 2003.
- FERIN, I. Percurso das democracias: da liberdade de expressão. COSTA, M.C.C (org.). *Diálogos sobre censura e liberdade de expressão: Brasil e Portugal*. São Paulo: ECA/USP, 2014, p. 7-13.
- FIGARO, R. Atividade de comunicação e de trabalho. In: *Trabalho, Educação e Saúde*, v.6, n.1, p, 107-145, mar-jun, 2008.
- _____. Comunicação e Trabalho: binômio teórico produtivo para as pesquisas de recepção. In: **Mediaciones sociales: revista de ciencias sociales y de la comunicación**, nº 4, primer semestre de 2009, pp. 23-49. ISSN: 1989-0494. Universidad Complutense de Madrid.
- _____. Vigilância e controle à comunicação no mundo do trabalho. In: COSTA, M.C.C (org.). *Diálogos sobre censura e liberdade de expressão: Brasil e Portugal*. São Paulo: ECA-USP, 2014, p. 129-145
- FREEMAN, R. E.; McVEA, J. A stakeholder approach to strategic management. In: HITT, M.; FREEMAN, E.; HARRISON, J. *Handbook of strategic management*. Oxford: Blackwell Publishing, 2000. p. 189-207.
- GOMEZ, G.O. Hacia una Convergencia critica y multiple entre lógicas, practices y agendas de investigaion empírica en comunicaci6n. In: : BRAGA, J.L.; LOPES, M.I.V; MARTINO, L.C. São Paulo: Comp6s/Paulus, 2010, p. 22
- GOMES, I. M. *Efeito e recepção: a interpretação do processo receptivo em duas tradições de investigação sobre os media*. São Paulo: E-Papers, 2004.
- GOMEZ, G.O. *Television, audiencias y educacion*. Col6mbia: Grupo Editorial Norma, 2001.
- GOMES, M. R. Deslocamentos dos discursos sobre supervis6o. In: _____ *Comunicaç6o e controle: observaç6es sobre liberdade, controle e interdiç6o de express6o*. São Paulo: Intercom, 2013, p. 25-41
- HALL, S. *Da diáspora: identidades e mediaç6es culturais*. Belo Horizonte: UFMG, 2003.
- HARVEY, David. *Condiç6o pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudançã cultural*. 17 a. ed. São Paulo: Loyola, 2008.
- LIMA, V.A.; GUIMAR6ES, J. Introduç6o. In: LIMA, V.A.; GUIMAR6ES, J. (orgs.) *Liberdade de express6o: as várias faces de um desafio*. São Paulo: Paulus, 2013, p. 9-17.
- LIMA, V.A. *A censura disfarçada*. In: LIMA, V.A.; GUIMAR6ES, J. (orgs.) *Liberdade de express6o: as várias faces de um desafio*. São Paulo, Paulus, 2013, p. 87-109
- LUCAS, L. (org). *Com credibilidade n6o se brinca*. São Paulo: Summus Editorial, 2004.
- MAINGUENEAU, D. Analisando discursos constituintes. In: *Revista do Gelne*, Natal, Vol. 2, N. 2, 2000, p. 1-12. Disponível em: <http://www.periodicos.ufrn.br/gelne/article/view/9331/6685>. Acesso em 29 jun. 2016.
- MALINOWSKI, B. *Argonautas do Pacífico Ocidental*. São Paulo: Abril Cultural, 1978
- MARIANI, B. *O PCB e a imprensa: os comunistas no imaginário dos jornais 1922-1989*. Rio de Janeiro: Revan; Campinas: Unicamp, 1998.
- MARTÍN-BARBERO, J. *Dos meios às mediaç6es: comunicaç6o, cultura e hegemonia*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Editora da UFRJ, 2006.
- ORLANDI, E. *As formas do silêncio: no movimento dos sentidos*. Campinas: Unicamp, 1992.
- _____. *Análise de discurso: princípios e procedimentos*. 4. ed. Campinas: Pontes, 2002.

PATTERSON, A. Processes, relationships, settings, products and consumers: the case for qualitative diary research. *Qualitative market research: an international journal*, v. 8, n. 2, p. 142-156, 2005.

PÊCHEUX, M. *Semântica e discurso: uma crítica à afirmação do óbvio*. Campinas: Unicamp, 1997
O discurso: estrutura ou acontecimento. Campinas: Pontes, 2002.

ROCHA, A. L. C. D.; ECKERT, C. Etnografia: saberes e práticas. In: GUAZZELLI, C. A.; PINTO, C. R. Ciências Humanas: pesquisa e método. Porto Alegre: Editora da Universidade, 2008.

ROSENFELD, C.L. A identidade no trabalho em call centers: a identidade provisória. In: ANTUNES, R.; BRAGA, R. *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009, p.173-185.,

RUGGIE, J. Quando negócios não são apenas negócios. São Paulo: Planeta sustentável, 2014.

SAMPIERI, R. H; COLLADO, C. F. LUCIO, P.B. *Metodologia de pesquisa*: São Paulo: McGraw Hill, 2006.

SANTOS, M. *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*. São Paulo: Editora Record, 2000.

SENNETT, R. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 9ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2005.

SYMON, G. Qualitative research diaries. In: CASSEL, C., SYMON, G. *Essential guide to qualitative methods in organizational research*, London: Sage, 2004.

TAYLOR, S. J., BOGDAN, R. *Introduction to qualitative research methods: a guidebook and resource*. 3. ed. New York: John Wiley, 1998.