

## **Liberdade de expressão no mundo do trabalho: a visão das organizações<sup>1</sup>**

Fernando Felício PACHI FILHO<sup>2</sup>  
Universidade de São Paulo

### **Resumo**

Neste trabalho, apresentamos resultados obtidos em pesquisa realizada com seis organizações que contribuíram para o projeto de pós-doutorado Limites e possibilidades da liberdade de expressão no mundo do trabalho, em curso na Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo. Os dados foram obtidos por meio de questionário encaminhado para as organizações, escolhidas por terem práticas reconhecidas de respeito e valorização dos direitos humanos. A análise dos resultados demonstra a existência de normas para a conduta dos trabalhadores que incidem sobre sua expressão. As organizações pesquisadas procuram adaptar a expressão dos trabalhadores a valores organizacionais e à necessidade de preservação de sua imagem e reputação, sendo este até o momento da pesquisa o principal fator identificado para controle da expressão.

**Palavras-chave:** liberdade de expressão; trabalho; organizações; controle da conduta.

### **Introdução**

As organizações são pressionadas por estruturas de produção e racionalização do trabalho com objetivo de controle, geração de lucros e de competitividade (SANTOS, 2000; ANTUNES, 2002). Neste cenário, o controle da informação, do uso de dados e da própria expressão integra as lógicas produtivas num sistema social que impõe limites progressivos à liberdade (BOBBIO, 1997). Desse modo, os mecanismos de controle, expressos nas ciências administrativas, nas tecnologias de informação e comunicação e na comunicação organizacional contribuem para ampliação das restrições à liberdade. Este contexto impacta diretamente o mundo do trabalho e a forma como as atividades são desempenhadas no interior das organizações. Em pesquisa de pós-doutoramento realizada no Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho (CPCT) da Escola de

---

<sup>1</sup> Trabalho apresentado no GP Relações Públicas e Comunicação Organizacional, XVII Encontro dos Grupos de Pesquisas em Comunicação, evento componente do 40º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação.

<sup>2</sup> Pós-doutorando em Comunicação da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP), pesquisador do Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho (CPCT) e professor da Faculdade de Tecnologia Termomecânica (FTT) e da Universidade Paulista (Unip), email: fernando.filho@usp.br

Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP), pretendemos mapear práticas de controle e interdição existentes em organizações, tendo como base a tensa relação entre indivíduos e instituições e o conflito inerente à relação capital e trabalho com o objetivo de compreender as redes de sentido que se formam e se transformam no mundo trabalho num cenário socioeconômico instável e de mudanças aceleradas nas condições de produção.

Neste trabalho, apresentamos resultados da primeira fase de nossa pesquisa, que incluiu seis organizações. Está em curso a etapa qualitativa, que prevê entrevistas com trabalhadores destas organizações, o que nos permitirá comparação de dados obtidos com organizações e trabalhadores. Ao longo do texto, expomos explicações para adoção de práticas de valorização dos direitos humanos, que se relacionam à incorporação das críticas ao capitalismo (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009) e apresentamos os resultados obtidos. Em termos gerais, as organizações procuram envolver os trabalhadores no modelo de gestão, estimulando-os a se expressarem numa instrumentalização da liberdade de expressão para cumprimento de objetivos e metas. Os limites, sobretudo no que se refere à expressão em meios de comunicação, buscam preservar a imagem e a reputação das organizações.

### **Liberdade de expressão e trabalho**

Pesquisar a liberdade de expressão no mundo do trabalho significa primeiramente reconhecer a ausência de definições e referencial teórico suficientemente formado para a compreensão do funcionamento da liberdade de expressão como prática social e discursiva. Nesse sentido, os limites impostos por instâncias sociais permanecem à deriva em termos de análise e com uma adaptação precária de conceitos advindos da Filosofia Política. Os estudos sobre a (s) liberdade (s), entre elas a liberdade de expressão, estão fortemente ancorados em tradições filosóficas e jurídicas variadas que desafiam os pesquisadores do conjunto das Ciências Humanas a tomadas de posições que direcionam perspectivas particulares de análise. Tais tradições demonstram a existência de duas vertentes para a compreensão da liberdade (BOBBIO, 1997; LIMA, 2013): os que enfatizam a liberdade negativa e aqueles que defendem a

liberdade positiva. Dessa forma, a liberdade negativa<sup>3</sup>, liberal ou dos modernos corresponde à situação na qual os indivíduos podem agir sem serem impedidos, ou de não agir sem serem obrigados por outros. Nesta tradição, definida a partir do século 17 na Inglaterra, defende-se o indivíduo como pessoa que tem valor em si contra a intromissão de entes coletivos, como o Estado e a Igreja. A liberdade positiva<sup>4</sup> ou republicana (SKINNER, 1999), por sua vez, corresponde à situação em que sujeitos têm possibilidade de tomar decisões e agir conforme sua vontade, sem ser determinado pelo querer de outros sujeitos. Neste caso, a liberdade é atribuída à vontade coletiva, ou seja, há autodeterminação do grupo social do qual o indivíduo faz parte. Além disso, há que se sublinhar questões de ordem histórico-cultural que impactam as práticas sociodiscursivas das liberdades, como demonstram Lima e Guimarães (2013). No caso brasileiro, destacamos o fato de que a censura e as conseqüentes restrições à liberdade de expressão são frequentes ao longo da história, do período colonial à República, como atestam os estudos de Carneiro (2002), Costa (2008; 2010) e Kushnir (2004).

As dificuldades teóricas para tratamento da liberdade de expressão em contextos laborais se somam ao fato de faltarem dados e casos suficientemente descritos e analisados com foco nas práticas de liberdade de expressão. Os poucos estudos disponíveis no Brasil remontam a discussões no campo jurídico, a exemplo do trabalho de Mello (2015), em que a autora problematiza o direito de crítica de trabalhadores nas redes sociais. No campo da comunicação, destacamos a pesquisa de Figaro (2014), em que o controle da expressão dos trabalhadores é analisado a partir de códigos de conduta de empresas. Como ponto de partida, adotamos a perspectiva desenvolvida por Barry (2007) no contexto estadunidense. O autor justifica a relevância do tema pelo fato de ser no trabalho que os cidadãos constroem laços pessoais e sociais que moldam a vida civil. Barry explica que as modernas teorias da administração nos últimos 50 anos podem ser lidas amplamente como um movimento em direção à colaboração e à participação na realização do trabalho. Delegação, participação e comunicação têm sido temas comuns em escolas de negócios e treinamentos de executivos. Tem-se assim a ilusão de que os

---

<sup>3</sup> A liberdade negativa é defendida por filósofos como Hobbes, Locke, Constant, Mill e Berlin (BOBBIO, 1997).

<sup>4</sup> Filósofos como Rousseau, Kant e Hegel se associam à definição de liberdade positiva (BOBBIO, 1997).

ambientes de trabalho estão livres de constrangimentos. Permanece, porém, uma hierarquia, e uma visão alienante.

Segundo o autor, as ideias só circulam se estiverem de acordo com os valores do negócio. Sob pena de demissão, trabalhadores são obrigados a dizer coisas com as quais não concordam. O que acontece de fato com os trabalhadores, ao exercerem a liberdade de expressão, é que eles não são julgados pelos juízes, mas pelos seus empregadores. Como proposta para avaliar a liberdade de expressão em contextos organizacionais, Barry aborda categorias referentes às liberdades de crença, fala, de divulgação e de associação. Para cercar a questão, Barry ainda propõe distinções como a expressão que ocorre no trabalho e a expressão que ocorre fora do ambiente de trabalho, aquela que se produz durante a jornada de trabalho e fora dela, as falas sobre a empresa e as falas sobre tópicos variados, falas direcionadas a ouvintes dentro da organização e aquelas para fora da organização, ou para uma audiência mais ampla utilizando veículos de comunicação, entre eles redes sociais. O autor ainda aborda questões relativas à coerção, religião, gênero, assédio, o direito de denunciar, e a própria gestão da fala nas organizações, ou seja, as regras de conduta e os limites impostos. Em nossa pesquisa, a estas categorias acrescentamos questões relativas ao direito de ser ouvido, que integra a conceituação de liberdade de expressão, conforme Lima e Guimarães (2013, p.9).

### **As organizações e o novo espírito do capitalismo**

A adoção do paradigma da globalização tem forçado continuamente desde os anos 70 do século passado a abertura comercial e financeira, a política de privatizações, a redução dos direitos sociais e a desregulamentação do mercado de trabalho, cenário que se agrava nas crises recentes do capitalismo global. Neste contexto, a busca por racionalidade e produtividade tornam-se imperativos, o que acentua o desemprego estrutural (SANTOS, 2000; ANTUNES, 2002; HARVEY, 2008). A administração contemporânea é marcada por temas como qualidade, governança corporativa, ética, responsabilidade social, estratégias que visam manter a força de trabalho permanentemente mobilizada (ANTUNES, 2002; 2005). No âmbito da comunicação, há uma instrumentalização de seus objetivos pelo marketing e para o gerenciamento de riscos (LUCAS; 2004).

Segundo Srour (2008), a lógica do sistema capitalista é a da maximização dos lucros não por razões ideológicas, mas por uma questão de racionalidade. Os empreendedores correm riscos ao investir o capital. Quanto maior e mais rápido for o retorno de seu investimento, menor será o grau de exposição àqueles riscos. Por essa razão, o risco de reputação é determinante e uma reflexão ética sobre as ações e estratégias organizacionais se impõe. Peres-Neto (2014) observa que o ideal de transparência das organizações tem sido utilizado como aspecto central para definir a legitimidade e a reputação das instituições em contextos socioculturais cada vez mais complexos. Na visão deste autor, há um idealismo ético teleológico democrático que fundamenta estas práticas num cenário contraditório de competição.

Tal cenário evidencia o que Boltanski e Chiapello (2009) denominam de o novo espírito do capitalismo. Na visão destes autores, o espírito do capitalismo, termo cunhado por Weber, é justamente o conjunto de crenças associado à ordem capitalista que contribui para justificá-la e sustentá-la, respaldando o cumprimento de tarefas penosas e propiciando a adesão a um modo de vida. O engajamento dos trabalhadores, em particular dos executivos que sustentam tal ordem, não pode se dar pura e simplesmente pela coerção. Os valores do bem comum, possibilidades de auto-realização e liberdade de ação se associam às tarefas a serem desenvolvidas. Assim, a mobilização permanente a favor do capitalismo depende de crenças que têm poder de persuasão e em ideologias que lhes são de certa forma estranhas, como a de direitos humanos, a da responsabilidade social e a da preservação ambiental. Boltanski e Chiapello (2009) explicam ainda que a crítica ao capitalismo tem o papel de pressão sobre o sistema, que busca, de certa forma, incorporá-la para manter a adesão ao modelo. As críticas são de duas ordens: social, que apela para o capitalismo como fonte de miséria e desigualdade que destrói laços sociais, e estética, que engloba questões ligadas à opressão, entre outras, à falta de liberdade, de autonomia e criatividade e à inautenticidade de objetos e pessoas. Desde os anos 90 do século 20, segundo estes autores, há uma adoção progressiva da crítica estética, em que os valores da autonomia, da criatividade, da flexibilidade e da liberdade são cultuados e integram o discurso empresarial. Assim, como ideologia que pode ser considerada dominante, o capitalismo pode permear o conjunto de representações de determinada época e fornecer esquemas de pensamento que podem ser legitimados.

Podemos considerar que as organizações, de modo geral, ao adotarem práticas de responsabilidade social e de direitos humanos, como as preconizadas por Ruggie (2014) e legitimadas pelas Nações Unidas, estão respondendo aos efeitos da crítica em suas dimensões social e estética. De acordo com Ruggie, as organizações no seu esforço de adotarem práticas de incorporação de direitos humanos devem se concentrar nos parâmetros que visam respeitar, proteger e reparar, caso haja violações. Feeney (2009) explica que o tema de direitos humanos e empresas passou a integrar a agenda internacional por diversos motivos, entre os quais a atenção cada vez mais dispensada às obrigações em direitos humanos de atores não estatais, o reconhecimento crescente de direitos econômicos e sociais e campanhas da sociedade contra o potencial destrutivo de projetos de grandes proporções, o que impulsionou novas formas de responsabilização de instituições por danos sociais e ambientais.

### **Notas sobre a pesquisa**

Neste trabalho, analisamos parte dos resultados obtidos por meio da aplicação de questionário com seis organizações que participam de nossa pesquisa. Estas organizações integram amostra não probabilística (LEVIN; FOX; FORDE, 2012) e foram escolhidas por julgamento por serem instituições publicamente envolvidas com o estabelecimento de padrões de respeito aos direitos humanos. Dada a característica da amostra e o caráter exploratório da pesquisa, não há pretensão de generalização, mas de conhecer inicialmente uma determinada realidade em organizações com sistema de gestão complexo. Sabemos que os estudos exploratórios servem para 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 primeiro momento, o questionário, direcionado a organizações visou identificar as práticas administrativas e de controle adotados pelas empresas no que se refere à expressão dos trabalhadores. A pesquisa como um todo está dividida em duas etapas e prevê a coleta e análise de dados de organizações e trabalhadores. Nosso objetivo é mapear significados e práticas por sujeitos no espaço de mediação do trabalho, dando continuidade às propostas teóricas de Figaro (2008) e ao modelo

metodológico adotado para as pesquisas no Centro Pesquisa em Comunicação e Trabalho (CPCT). O desenho metodológico proposto por Figaro (2013), adaptado à complexidade e interdisciplinaridade necessária nos objetos de estudo no campo da Comunicação, inclui etapas quantitativa e qualitativa. Os enfoques são complementares (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006). De acordo com Guba (1981) e Brewer e Hunter (1989), diferentes métodos em conjunto compensam as limitações de cada método. O objetivo é atingir a triangulação de métodos e dados de fontes distintas, por meio da explicitação de aspectos diferentes do objeto de estudo. Segundo Maxwell (1996), a triangulação diminui o risco de enviesamentos e limitações em estudos com um único método. Nesse sentido, a pesquisa, de caráter predominantemente qualitativo, segue um modelo de duas etapas - quantitativa e qualitativa - , que se integram para análises posteriores. Como instrumentos de pesquisa, optamos pela utilização de questionários, para a etapa quantitativa; entrevistas em profundidade e grupo focal, para a etapa qualitativa.

Marchesan e Ramos (2012) explicam que os questionários são instrumentos desenvolvidos para coletar dados que não estão diretamente disponíveis e que não podem ser obtidos pela observação. Seu objetivo, como alerta Gil (1999, p. 128), é o de conhecer, por um número mais ou menos elevado de questões, opiniões, crenças, sentimentos, interesses, situações vivenciadas etc. O uso de questionários em pesquisas como a nossa, de abordagem qualitativa, possibilita, portanto, obter dados primários para identificar problemas de pesquisa e formular estruturas conceituais (MARCHESAN; RAMOS, 2012, p. 452). Estes autores explicam ainda que esclarecimento inicial dos conceitos envolvidos na pesquisa é um passo fundamental. Dessa forma, procuramos apreender o sentido contemporâneo de liberdade de expressão, como ele se fixa no discurso social, a partir dos documentos juridicamente consagrados, como a Constituição Federal brasileira, e as Declarações de Direitos Humanos, e como as instituições multilaterais, a exemplo da Organização das Nações Unidas (ONU), da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização dos Estados Americanos (OEA), consideram tal direito. Procuramos ainda explorar os sentidos estabelecidos para a liberdade da expressão no âmbito da administração, que a inclui, como demonstra França (2010), em questões relativas à qualidade e à gestão participativa. Ademais, incorporamos as reflexões feitas por Barry (2007) e Lima

(2013), que englobam as liberdades de crença, fala, de divulgação e de associação e o direito de ser escutado.

Desse modo, procuramos abranger aspectos da totalidade o discurso social que impactam mais diretamente as organizações e os trabalhadores. Como liberdade e igualdade são valores definidores da modernidade e que se relacionam (BOBBIO, 1997), acrescentamos pergunta sobre igualdade e renda na organização. O questionário final ficou dividido em 12 blocos: perfil da organização, igualdade na organização, direitos humanos e liberdade de expressão, regulação da conduta e liberdade de expressão, acesso à informação, gestão participativa, qualidade de vida no trabalho, acesso aos meios de comunicação, monitoramento e controle dos meios de comunicação, expressão em meios de comunicação, expressão política e sindical e expressão individual. Na próxima seção, problematizamos alguns aspectos observados.

### **Análise dos dados**

As seis organizações que, após longo período de negociação, aceitaram o convite para participação em nossa pesquisa, mediante a não divulgação de seus nomes e marcas, pertencem a setores de atividade variados: setor elétrico, publicidade e propaganda, recursos humanos, transportes, educação superior e tecnologia da informação. No conjunto das organizações pesquisadas, o número de trabalhadores empregados vai de 70 a 9500, o que demonstra a variação de tamanho e perfil que compõe a amostra. Outros dados gerais deste perfil que podem ser mencionados: apenas uma tem capital aberto, todas são nacionais e a maioria têm capital de origem privada. Apenas uma tem capital misto. O primeiro dado que nos chama a atenção é o fato de haver, como ocorre de modo geral no Brasil, grande discrepância salarial no interior das organizações. A diferença entre o menor e o maior salário oscila entre 10 e 50 vezes e em estruturas organizacionais, que tem de 3 a 6 níveis hierárquicos. Apenas duas delas dizem ter programas para reduzir tal diferença. Neste caso, nos perguntamos como é possível preservar a liberdade de expressão com tamanha desigualdade de renda?

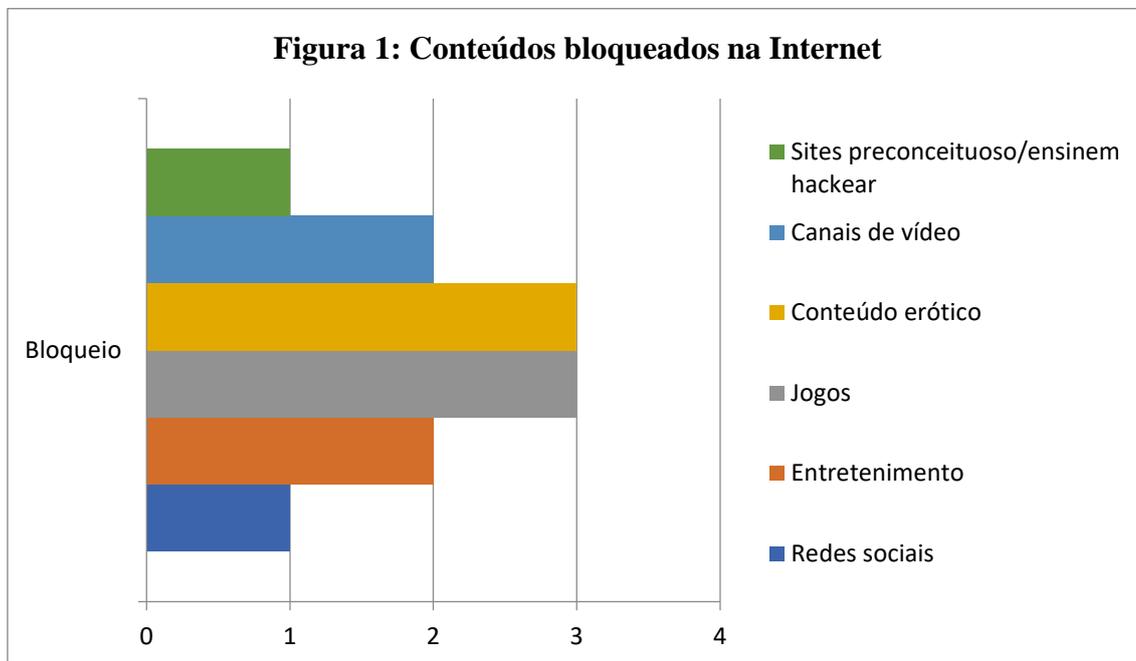
No que se refere aos direitos humanos e à liberdade de expressão, apenas 1 diz não assumir publicamente seus compromissos nestes assuntos e 2 não publicam relatórios a respeito. A participação em fóruns de direitos humanos também é

valorizado pelo grupo pesquisado: apenas uma afirma não participar de nenhuma iniciativa. A liberdade de expressão como direito humano também é mencionada nos relatórios/balancos de 4 organizações. A manifestação pública no respeito aos direitos humanos integra a sustentação da imagem das organizações como atributo positivo de sua inserção social. Todas as organizações afirmaram ter código de ética e conduta e dizem fornecer informações sobre a conduta desejada. Apenas uma delas informa não tratar da liberdade de expressão nem assegurar a liberdade de expressão no seu código de conduta. Quanta à regulação da expressão, duas organizações informaram não regulá-la e as demais adotam padrões que devem ser observados pelos trabalhadores. Busca-se dessa forma estabelecer padrões de conduta, que incluem a liberdade de expressão, para poder regulá-la.

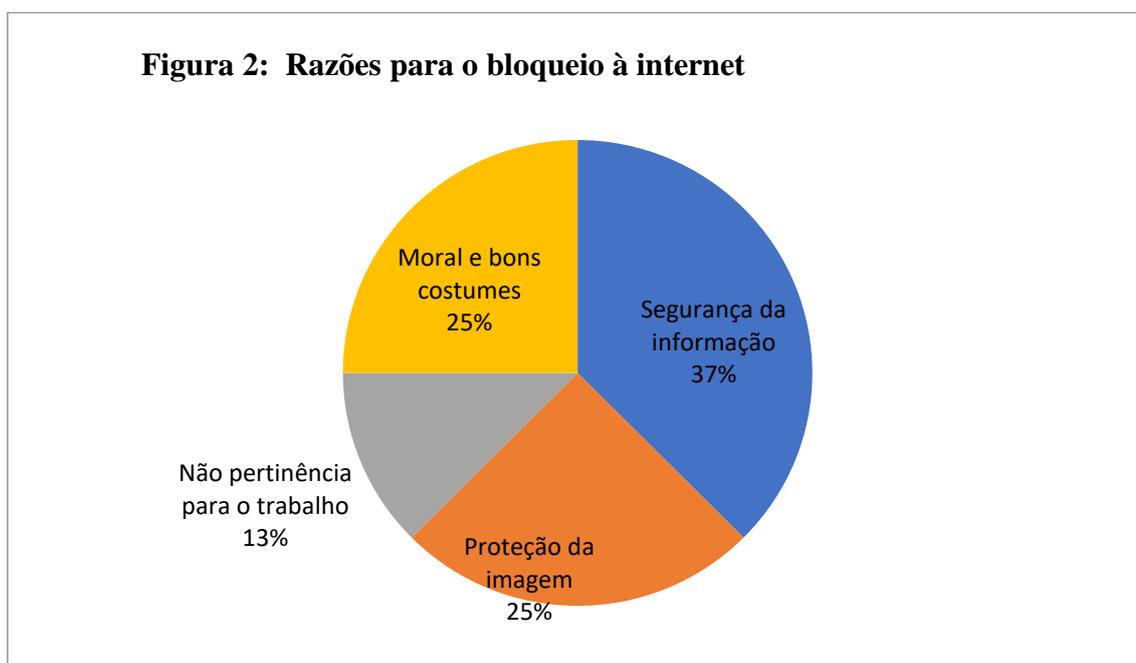
No que se refere à gestão participativa, apenas uma delas diz não ter comissões internas com a participação de funcionários de vários níveis hierárquicos, porém todas dizem se preocupar em ouvir os trabalhadores sobre práticas de gestão, mantendo comunicação regular da alta gestão com os trabalhadores, incentivando seus funcionários a darem sugestões sobre práticas de trabalho e considerando contribuições e sugestões para as tomadas de decisão. Além disso, quatro delas informam assegurar aos funcionários o direito de crítica às práticas de gestão. Ouvidoria interna e canal de denúncias estão disponíveis em quatro organizações. Nos projetos de qualidade de vida, existentes em cinco das organizações pesquisadas, a liberdade de expressão, é tratada apenas em uma delas num contexto em que todas fazem pesquisa de clima organizacional e cinco delas dizem avaliar a liberdade de expressão. Notemos que há todo um aparato para o envolvimento dos trabalhadores na gestão da empresa, conforme os parâmetros de uma administração moderna em que se visa capturar a subjetividade (ANTUNES, 2002) destes trabalhadores para contribuírem para o projeto da organização. A expressão é relativamente livre no que se refere às práticas de trabalho com vistas à melhoria dos processos e são objeto de avaliação em pesquisas de clima. Tem-se assim um compromisso com a liberdade de se expressar no trabalho como ‘ferramenta’ da própria gestão.

No ambiente de trabalho, meios de comunicação estão disponíveis e a internet é disponibilizada para todos os trabalhadores. Apenas uma delas reconhece que o acesso à internet não é livre e quatro dizem utilizar filtros para bloquear (Figura 1) o acesso a

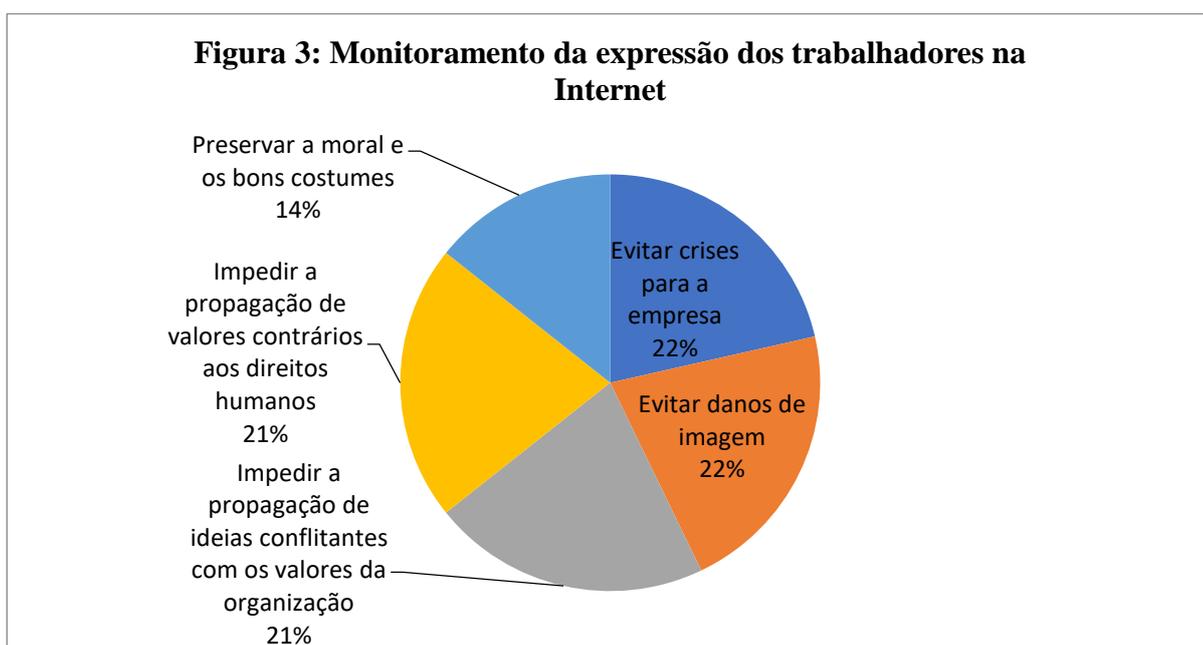
canais de vídeo, conteúdo erótico, jogos e entretenimento e redes sociais, evitando assim ‘dispersão’ durante o trabalho.



Entre as razões apontadas para o bloqueio de acesso (Figura 2) a estes sites, prevalecem questões relativas à segurança da informação, seguido por proteção da imagem, moral e bons costumes e não pertinência para o trabalho.



A expressão em veículos de comunicação tem seus parâmetros estabelecidos em cinco empresas. Três disseram monitorar a expressão de seus colaboradores em redes sociais no que se refere a menções feitas à empresa (Figura 3). Apenas uma delas disse sempre monitorar e outra não monitora. O objetivo para monitoramento à expressão dos trabalhadores se relaciona basicamente a questões de imagem ou possibilidade de crise organizacional.



### Considerações finais

Os dados obtidos até o momento por meio de questionários demonstram a preocupação das organizações pesquisadas de estimularem a expressão dos trabalhadores de modo que eles contribuam para a gestão, mobilizando sua subjetividade em prol dos objetivos organizacionais. Os códigos de conduta trazem normas para a expressão dos trabalhadores, que não se limitam exclusivamente ao ambiente de trabalho, dado que as novas tecnologias permitem a ampliação da expressão dos trabalhadores, o que se configura como risco potencial para a imagem das organizações. O controle se dá para garantir a preservação desta imagem e evitar danos ou potenciais crises.

Neste cenário, é possível dizer, portanto, que há uma gestão da expressão necessária para instrumentalizar a fala para que ela sirva às organizações. O controle e o monitoramento integram outro aspecto desta gestão. Forma-se um sistema de vigilância e normas são acionadas para manter a reputação da organização e, ao mesmo tempo, evitar comportamentos indesejáveis no trabalho. Desse modo, infere-se que os limites à expressão são estabelecidos como norma para o desenvolvimento do trabalho e devem ser internalizadas pelos trabalhadores para evitar conflitos e sanções. Naturalizam-se assim o controle e os limites à expressão. Acreditamos que os resultados da fase qualitativa, que inclui entrevistas com trabalhadores das organizações pesquisadas, deverão corroborar estas conclusões preliminares e poderão trazer elementos para avaliarmos o grau de internalização do controle pelos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- 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.
- BARRY, B. **Speechless**: the erosion of free expression in the american workplace. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, Inc, 2007.
- BREWER, J.; HUNTER, A. **Multimethod research**: a synthesis of styles. Newbury Park: Sage, 1989.
- BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- BOBBIO, N. **Igualdade e liberdade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.
- CARNEIRO, M.L.T. *Minorias silenciadas*: história da censura no Brasil. São Paulo: Edusp, Imprensa Oficial/Fapesp, 2002.
- COSTA, M. C. C. **Censura em cena**: teatro e censura no Brasil. São Paulo: Edusp/Fapesp/Imprensa oficial, 2008.
- \_\_\_\_\_. **Teatro, comunicação e censura**. São Paulo: Terceira Margem/Fapesp, 2010.
- FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy. **Sur, Rev. int. direitos human.**, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 174-191, Dec. 2009. Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1806-64452009000200009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-64452009000200009&lng=en&nrm=iso)>. access on 15 July 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1806-64452009000200009>.
- FIGARO, R. Atividade de comunicação e de trabalho. In: **Trabalho, Educação e Saúde**, v.6, n.1, p, 107-145, mar-jun, 2008.
- \_\_\_\_\_. (org.). **As mudanças no mundo do trabalho do jornalista**. São Paulo: Atlas, 2013
- \_\_\_\_\_. 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.
- FRANÇA, A.C.L. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e prática nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2010.

- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GUBA, E. G. Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. **Educational Technology Research and Development**. 29(2), 1981, p. 75-91.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 17 a. ed. São Paulo: Loyola, 2008.
- KUSHNIR, B. **Cães de guarda: jornalistas e censores, do AI-5 ‘a Constituição de 1988**. São Paulo: Boitempo, 2004.
- LEVIN, J.; FOX, J.A.; FORDE, D.R. **Estatística para as ciências humanas**. 11ª. ed. São Paulo: Pearson Education Brasil, 2012.
- LIMA, V.A. A censura disfarçada. In: LIMA, V.A.; GUIMARÃES, J. (orgs.). **Liberdade de expressão: as várias faces de um desafio**. São Paulo, Paulus, 2013, p. 87-109.
- LIMA, V.A.; GUIMARÃES, J. Introdução. In: LIMA, V.A.; GUIMARÃES, J. (orgs.) **Liberdade de expressão: as várias faces de um desafio**. São Paulo: Paulus, 2013, p. 9-17.
- LUCAS, L. (org). **Com credibilidade não se brinca**. São Paulo: Summus Editorial, 2004.
- MARCHESAN, M.T.N.; RAMOS, A.G. Check list para a elaboração e análise de questionários em pesquisas e creanças. **Domínios da lingu@gem**, Uberlândia, v. 6., n. 1, 2012. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/dominiosdelinguagem/article/view/14796/9613>. Acesso 1 jul. 2017.
- MAXWELL, J. A. Methods: what will you actually do? In: MAXWELL, J. A. **Qualitative research design: an interactive approach**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1996. cap. 5, p. 63-85.
- MELO, C.M.F. **Direito de crítica do empregado nas redes sociais e a repercussão no contrato de trabalho**. São Paulo: LTR, 2015.
- PERES-NETO, L. Accountability, transparência e a comunicação organizacional. In: Encontro Anual dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação – Compós, 23, **Anais**, 2014, Belém, PA. Anais (on-line). Disponível em: [http://www.compos.org.br/menu\\_anais.php?idEncontro=MjM](http://www.compos.org.br/menu_anais.php?idEncontro=MjM). Acesso em 10 jul. 2017.
- RUGGIE, J.G. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.
- SANTOS, M. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. São Paulo: Record, 2000.
- SAMPIERI, R. H; COLLADO, C. F. LUCIO, P.B. **Metodologia de pesquisa**. São Paulo: McGraw Hill, 2006.
- SROUR, R.H. Por que empresas eticamente orientadas? **Organicom**, São Paulo, v. 5, n. 8, 2008. Disponível em: <http://www.revistaorganicom.org.br/sistema/index.php/organicom/article/view/143>. Acesso em 10 jul. 2017.
- SKINNER, Q. **A liberdade antes do liberalismo**. São Paulo: Unesp, 1999.