

Expressão individual no mundo do trabalho e controle da subjetividade¹

Fernando Felício PACHI FILHO²

Universidade Paulista/Faculdade de Tecnologia Termomecanica, São Paulo, SP

RESUMO

Na tentativa de compreensão sobre como a liberdade de expressão é vivenciada em contextos laborais, realizamos pesquisa empírica de caráter exploratório para mapear significados e práticas delimitados por sujeitos no espaço de mediação do trabalho. Para cumprir este objetivo, nos valem de abordagem metodológica que prevê uso de instrumentos qualitativos e quantitativo. Neste artigo, apresentamos resultados da etapa quantitativa de nossa pesquisa, obtidos por meio de questionários respondido por 365 trabalhadores de sete organizações acerca da expressão individual e seus limites. Os resultados indicam que as regras para a expressão individual não são conhecidas pela maioria dos respondentes, apesar de haver reconhecimento de limites à expressão pelos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Liberdade de expressão; comunicação; trabalho; organizações.

Introdução

O conceito de liberdade de expressão apresenta variações relevantes ao longo de sua história, o que torna seu significado instável. Nesse processo, adensam-se os sentidos e amplia-se a abrangência do que se consideram comportamentos sociais expressivos. Na atualidade, o debate sobre esses significados, sobre os comportamentos expressivos, a coexistência da liberdade de expressão com outras liberdades fundamentais e outros interesses sociais têm sido alvo de preocupação de filósofos e juristas, como demonstra Ramond (2016). Somem-se a isso as rápidas mutações tecnológicas que suscitam as discussões sobre os efeitos da liberdade de expressão. Por essa razão, o debate contemporâneo se concentra em definir a natureza, os limites e as finalidades para a liberdade de expressão.

A este quadro complexo, ainda cabe o questionamento sobre qual liberdade de expressão é possível nas várias esferas de mediação social. Nos últimos anos, temos nos

¹ Trabalho apresentado no GP Comunicação, Mídias e Liberdade de Expressão, XIX Encontro dos Grupos de Pesquisas em Comunicação, evento componente do 42º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação.

² Professor do Curso de Jornalismo da Universidade Paulista e da Faculdade de Tecnologia Termomecanica (FTT), e-mail: fernando.filho@usp.br.

questionado sobre a liberdade de expressão no mundo do trabalho, sobretudo em ambientes organizacionais marcados pelo controle da subjetividade. Na tentativa de compreensão sobre como a liberdade de expressão é vivenciada nesses contextos, realizamos pesquisa empírica de caráter exploratório para mapear significados e práticas delimitados por sujeitos no espaço de mediação do trabalho. Para cumprir este objetivo, nos valem de abordagem metodológica que prevê uso de instrumentos qualitativos e quantitativo. Neste artigo, apresentamos resultados da etapa quantitativa de nossa pesquisa, obtidos por meio de questionários respondido por 365 trabalhadores de sete organizações acerca da expressão individual e seus limites. Ao longo desse trabalho, explicitamos ainda o contexto teórico do qual partimos e a metodologia utilizada para coleta e análise dos dados.

Comunicação e trabalho

As crises no sistema de produção capitalista no século 20, evidenciadas em fins dos anos 60, exigem novas abordagens para a manutenção dos sistemas produtivos. Forma-se o consenso de que alterações na forma como o trabalho era organizado se faziam necessárias. Antunes (2009; 2011) explica que essas crises têm afetado intensamente o mundo do trabalho, provocando alterações na materialidade e na subjetividade dos que vivem do trabalho. Nas últimas décadas, a manutenção do modo de produção capitalista passou a depender da revolução tecnológica baseada na informática e na robótica, que fornecem a base para a globalização do capital, num quadro recessivo dominado pelo ideário neoliberal, que, como receita para a solução das crises econômicas, prega a privatização, a desregulamentação e a flexibilização do regime produtivo. Como explica Antunes (2011), o sistema fordista/taylorista, marcado pela produção em série, linhas de montagem, produção homogênea e separação entre produção e execução do trabalho, entre outras características, deixa de ser dominante mesclando-se a outros regimes produtivos, ou mesmo é substituído pelo toyotismo.

Nesse processo, em que se buscam novos padrões de produtividade adequados à lógica do mercado, flexibiliza-se a produção incluindo-se padrões diferentes de gestão do trabalho. Gestão participativa, qualidade total, círculos de controle de qualidade, que têm na sua base o toyotismo, passam a ser largamente difundidos e adotados no mundo de forma variada. A criação desses novos modelos produtivos, essenciais para a

manutenção do modo capitalista de produção, buscou ir ao encontro dos desejos dos trabalhadores por maior flexibilidade e liberdade, como nos informam Boltanski e Chiapelo (2009). Nesse cenário de mudanças, a comunicação assume papel determinante para a nova gestão simbólica demandada nos contextos organizacionais que vão se desenhando.

Diante de tantas mudanças no padrão de gestão, cabe o questionamento sobre a liberdade de expressão. Estaríamos diante de uma liberação da palavra e de um uso da fala que possa integrar dimensões variadas da subjetividade e da cidadania, aspectos que caracterizam a liberdade de expressão? No entanto, o discurso que se forma na sociologia do trabalho, problematiza as condições vividas pelos sujeitos e nos levam a pensar ao menos de que a 'liberação da palavra' e a intensificação da comunicação encontram barreiras delimitadas nos processos produtivos, que não privilegiam a liberdade de expressão. Como mencionamos acima, autores como Linhart (2000; 2007; 2011; 2013) e Antunes (2009; 2011; 2014), nas perspectivas em que trabalham, ainda que não abordem diretamente a questão da liberdade de expressão, abrem a possibilidade de analisarmos essa questão a partir das lógicas produtivas que se forma no interior das organizações.

Mudanças nas representações, nas relações sociais, ampliação do uso de técnicas informáticas, novas formas de organização do trabalho, incremento das atividades de serviços, redução dos efetivos, remodelagem dos tempos de trabalho e recurso cada vez mais sistemático às formas de emprego atípicas são alguns dos fatores que alteram, na visão de Linhart (2000), o modo como o trabalho se realiza e a inserção dos trabalhadores no universo das empresas. Os gestores do trabalho devem assim buscar moldar os comportamentos incentivando as qualidades humanas, como a fidelidade e a confiança, e ajudar seus 'colaboradores' a desenvolver sua personalidade com base nesses valores. Os aspectos da personalidade, as capacidades cognitivas e emocionais tornam-se o foco da atenção dos gestores num contexto em que a experiência e a qualificação perdem terreno, provocando o que Linhart (2007) denomina de despersonalização. Como explica a autora, as demandas de flexibilidade, o respeito a uma vida menos constrangedora, de mais escuta e autonomia, presentes nos movimentos de maio de 1968, foram incorporadas à filosofia da gestão para reverter uma relação de forças desfavorável ao capital. Emerge um modelo que privilegia a individualização e acena com a possibilidade de uma realização das potencialidades

subjetivas. Nesse novo cenário, busca-se colocar o trabalhador como indivíduo no centro do processo produtivo. Para Linhart, porém, a individualização progride a passos largos e no mesmo ritmo das contradições que derivam das lógicas produtivas.. A gestão moderna aposta na mobilização subjetiva, no envolvimento dos trabalhadores para mobilizarem seus saberes, suas capacidades e sua iniciativa para atingir as metas estabelecidas no plano da gestão.

Para tanto, há uma inflação da comunicação nas organizações, que se utilizam de dispositivos variados como práticas participativas para a formação nos valores requeridos e círculos de controle de qualidade, que, em suma, visam obter a adesão pessoal dos trabalhadores às metas propostas. Devemos notar que tais práticas se assentam no discurso de valorização das pessoas, das competências, das qualidades de adaptação dos assalariados, da polivalência e das capacidades de intervenção e iniciativa. A valorização do indivíduo torna-se também um discurso que contribui para que as organizações formem uma imagem positiva delas próprias tanto interna quanto externamente. . A comunicação, ao integrar-se à gestão, assume um caráter técnico, que visa instituir um discurso único e alinhado a objetivos organizacionais por vezes distantes do mundo do trabalho. A comunicação nas organizações, vista sob ótica do que se configurou como comunicação interna no domínio das Relações Públicas, explicam Rebecchi e Figaro (2013), é pensada no escopo de uma gestão alinhada às lógicas produtivas. Busca-se um controle social dos trabalhadores, inibindo reivindicações e contestações. Em suma, o objetivo é direcionar as atividades de trabalho, a partir do 'fluxo de informações adequado' e, ao mesmo tempo, neutralizar conflitos e discursos que se contraponham à gestão do trabalho tal como ela se realiza.

Da nossa parte, ao adotarmos a perspectiva do binômio comunicação e trabalho, definido por Figaro (2009), seguimos assim às correntes clássicas do pensamento social, em especial aquela definida por Marx, para a interpretação das contradições da vida social, na qual o trabalho é central para a compreensão do funcionamento do todo social e, portanto, lugar de reelaboração de sentidos que compõem o discurso social. Isso porque conceitos como de luta de classes, ideologia, alienação e valor, só podem ser compreendidos a partir de sua base comum, ou seja, a categoria trabalho. Assim, o modelo teórico marxiano para a compreensão do funcionamento da sociedade capitalista, baseada na exploração de classes sociais, é pertinente, produtivo e operatório para a compreensão das mudanças ocorridas no capitalismo das últimas décadas. Se a

sociedade se funda no trabalho, é preciso compreender as relações sociais a partir desse lugar, promovendo deslocamentos teóricos que permitam instaurar um olhar direcionado para o trabalho e as relações de comunicação e sentido que emanam do mundo do trabalho para observar as contradições, fissuras e interpretações que são possíveis a partir da mudança de ponto de vista que deve ser operada. Assim, tanto o trabalho como a comunicação são tomados como objetos que se constituem simultaneamente e que necessitam de uma abordagem dialética e conjunta para serem compreendidos. Desse modo, compreendemos que as relações de comunicação no mundo do trabalho ultrapassam a comunicação organizacional. Segundo Figaro (2010, p. 12), o binômio comunicação e trabalho permite conhecer a atividade de trabalho e o mundo do trabalho e conhecer as relações de comunicação, os processos de comunicação e os sujeitos da comunicação no trabalho.

Procedimentos metodológicos

Esta a pesquisa, de caráter predominantemente qualitativo, foi dividida em duas fases, seguindo 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 e grupo focal, para a etapa qualitativa. Neste artigo, como expusemos acima, apresentamos recorte da etapa quantitativa, no que se refere à expressão individual de trabalhadores.

Em pesquisas como a que realizamos, a amostra se define como unidade de análise ou grupo de pessoas, contextos, eventos, fatos, comunidades, sobre os quais deverão ser coletados dados sem a necessidade de representatividade do universo ou da população (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, p. 251-252). Para coleta e análise de dados, constituímos amostras não probabilísticas de empresas e trabalhadores. Assim, conforme explicam Sampieri, Collado e Lúcio (2006, p. 271), a escolha dos indivíduos para a composição das amostras não probabilísticas depende do pesquisador e sua vantagem para estudos qualitativos reside no fato de que elas são úteis para modelos de pesquisa que 'não requerem tanto uma representatividade de elementos, mas uma cuidadosa e controlada escolha de indivíduos com certas características na colocação do problema'

Desse modo, estas amostras propiciam a obtenção de casos (contextos, pessoas e situações) ricas para a coleta e posterior análise de dados. Cooper e Schindler (2003, p.167) explicam ainda que uma pesquisa com amostragem não probabilística pode trazer resultados satisfatórios mais rápidos e com menor custo que uma pesquisa com amostragem probabilística.

A formação da primeira amostra, constituída por organizações, foi determinada por julgamento, processo adequado para escolher elementos típicos e representativos e em pequeno número. Procuramos selecionar empresas que se comprometem publicamente com o respeito aos direitos humanos. Optamos por este perfil de organização por aderirem a um discurso empresarial que enfoca a cidadania e por supostamente serem mais permeáveis a diversas significações sobre liberdade de expressão e censura. Do total de 43 empresas contatadas, 7 concordaram em participar da pesquisa.

A segunda amostra foi composta por funcionários destas empresas. Em nossa pesquisa, a estatística cumpre função descritiva (LEVIN; FOX; FORDE, 2012). No total, 365 trabalhadores responderam ao questionário e outros 84 foram entrevistados, números considerados suficientes para identificarmos padrões e tendências. O questionário, com 10 blocos e 74 questões, foi destinado aos funcionários dessas empresas, visando mapear informações pessoais como classe socioeconômica, escolaridade, renda, faixa etária, gênero, além dos significados da liberdade de expressão e a percepção sobre direitos individuais e sobre práticas de controle, comunicação, acesso e uso de tecnologias de informação e comunicação estabelecidas na organização, além da expressão individual e política e sindical. Para a elaboração das questões nos baseamos, entre outros, em documentos jurídicos, como as Declarações de Direitos Humanos, e de instituições multilaterais, como a Organização Internacional do Trabalho (2013) e a Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (2016), e nos tópicos propostos por Barry (2007) sobre liberdade de expressão no ambiente de trabalho, que incluem liberdade de crença, fala, divulgação, associação, questões relativas à coerção, gênero, regras de conduta e limites impostos. Após a coleta, os dados foram organizados e analisados com auxílio do software Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS versão 18)³.

³ O Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) é um software para análise estatística de dados, que permite realizar cálculos complexos e visualizar seus resultados de forma simples e autoexplicativa. O software inclui

Expressão individual

As regras para expressão individual não são conhecidas por 60,5% dos que participaram da pesquisa ante 39,5% que disseram conhecê-las. As políticas de diversidade étnica e de gênero são conhecidas por 63,8% dos participantes da pesquisa ante os 36,2% que as desconhecem. Regras para inibir uso de expressões que configurem assédio moral são desconhecidas por 54,2% dos trabalhadores e 45,8% afirmam conhecê-las. Entre os que conhecem essas regras, 67,87% as consideram efetivas e 32,13% têm a opinião contrária. No que se concerne à discriminação étnica e por gênero, 50,1% dizem que conhecem as regras que visam inibir o uso de expressões que configurem essas práticas e 49,9% afirmam desconhecê-las. Entre os que conhecem essas regras, 74,28% acreditam que elas são efetivas e 25,62% não creem na sua efetividade. A maioria (52,9%) desconhece a existência de regras para inibir o uso de expressões que caracterizem a discriminação por identidade sexual e 47,1% dizem ter conhecimento sobre essas regras. Entre os que conhecem essas regras, 75,4% dizem que elas são eficientes no cumprimento de seus propósitos e outros 24,36% não acreditam na sua eficiência.

Neste tópico, podemos observar que o conhecimento sobre as regras para a expressão individual, não se generaliza nas organizações. A efetividade dessas regras é reconhecida por grande parte dos que as conhecem. No entanto, como a percepção sobre a existência das regras não se generaliza, há espaço considerável para reflexão sobre as formas de convivência e a expressão nas situações de trabalho. No que tange à expressão religiosa, 88,5% se diz livre para expressar seu credo, enquanto 11,5% não têm a mesma percepção. A expressão religiosa é considerada livre pela grande maioria dos participantes da pesquisa.

Regras para apresentação pessoal são conhecidas por 55,6% dos participantes ante 44,4% que dizem desconhecê-las. Entre os que conhecem essas regras, 90,77% dizem que elas garantem a liberdade de expressão e outros 9,23% afirmam que as regras não a garantem. A maioria (64,7%) considera que o uso de qualquer tipo de corte de cabelo (Figura 1) é parte da liberdade de expressão e se sente livre para usá-los da

maneira que acharem por bem. Apesar de se sentirem livres no uso de cortes de cabelo, 28,5% procuram não chocar colegas e clientes da empresa. Entre os que não se sentem livres nesse quesito, 5,8% acreditam que os ambientes não lhes parecem favoráveis para o exercício dessa liberdade e 1,1% teme represálias ou discriminação. A liberdade para usar tatuagens e piercings (Figura 2) é admitida por 56,7% dos respondentes, que a consideram como parte do seu direito. Outros 33,7% se sentem livres para usar tatuagens ou piercings, mas procuram não chocar clientes da empresa e colegas de trabalho. No entanto, 7,7% consideram os ambientes hostis para o uso de tatuagens ou piercings, e apenas 0,8% afirma que as regras da empresa impedem este uso. A liberdade de expressão na apresentação pessoal é reconhecida pelos participantes, porém, permanece a ideia de que é necessário evitar choques e conflitos em relação aos usos de roupas, adereços e cortes de cabelo no ambiente de trabalho. Há assim uma conformidade com as regras para apresentação pessoal, estabelecidas no ambiente de trabalho.

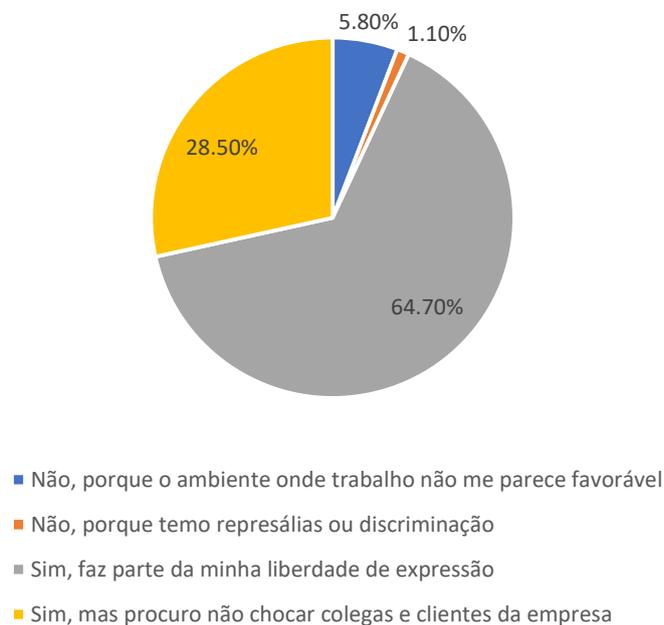
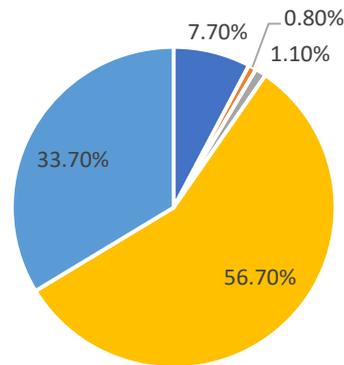


Figura 1: Liberdade para usar qualquer tipo de corte de cabelo
 Fonte: Elaboração do autor



- Não, porque o ambiente onde trabalho não me parece favorável
- Não, porque regras da empresa impedem uso de adereços, tatuagens ou piercings
- Não, porque temo represálias ou discriminação
- Sim, faz parte da minha liberdade de expressão
- Sim, mas procuro não chocar colegas e clientes da empresa

Figura 2: Liberdade para usar adereços, tatuagens ou piercings
 Fonte: Elaboração do autor

A opinião sobre assuntos diversos na empresa é considerada livre e direito do trabalhador por 42,7% dos respondentes. A maioria (48,5%), apesar de se considerar livre para opinar, evita a discussão de temas polêmicos. Esse fato pode apontar para a hipótese de que há uma tendência a evitar os conflitos derivados de posições que eventualmente possam ser assumidas pelos trabalhadores em relação aos colegas de trabalho ou em relação à organização para a qual trabalham. Aqueles que consideram que algumas opiniões não são bem vistas no ambiente de trabalho correspondem a 7,9% dos participantes e 0,8% dizem que não se manifestam porque temem represálias ou a perda do emprego (Figura 3).

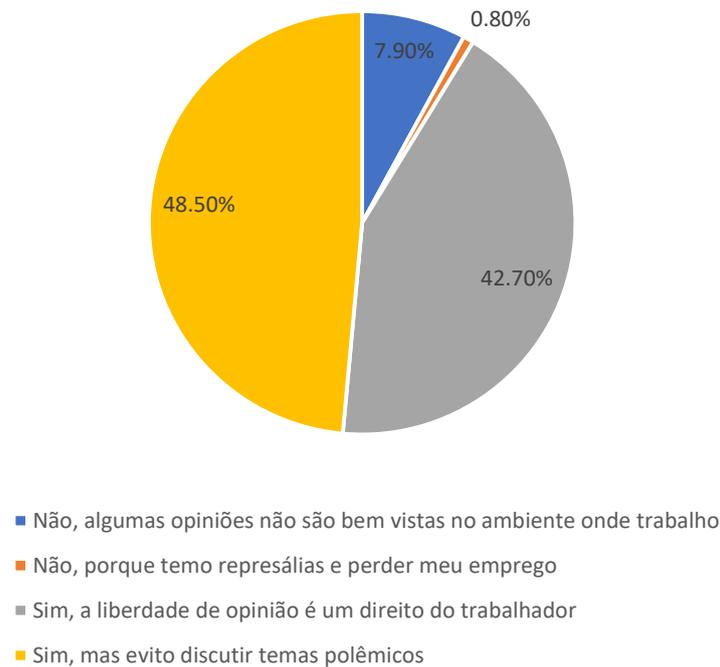


Figura 3: Liberdade para expressar opiniões sobre assuntos diversos
Fonte: Elaboração do autor

A divergência em relação às opiniões assumidas publicamente pela empresa requer mais cuidado da parte dos trabalhadores. Manifestá-las é uma atitude (Figura 4) que para 38,1% dos participantes corresponde ao direito de divergir e, portanto, se sentem livres para tal. Outros 44,4% acreditam que são livres para se manifestar de modo divergente, porém, procuram fazer comentários apenas no interior das organizações onde trabalham. Há os que não se acham livres para tal manifestação, sendo que 9% acreditam não ser adequado ter uma opinião divergente da empresa onde trabalham e 8,5% afirmam temer represálias ou perder emprego caso as manifestem. Nesse aspecto, podemos observar que o direito à divergência ou à livre opinião se enfraquece ante as organizações e os trabalhadores parecem refletir mais sobre as consequências de suas opiniões.

Críticas feitas internamente à empresa onde trabalham são vistas por 43,8% dos participantes como direito do trabalhador e como fator para aprimorar a empresa e o ambiente de trabalho, portanto essa parcela se sente livre para expressá-las. Outros 32,1% se sentem livres para expressar críticas apenas quando as organizações não agem corretamente. Contudo, há os que acreditam (9,6%) que o trabalhador deve procurar outro emprego em vez de criticar a organização e não se sentem livres para tomar essa

atitude. O temor de represálias e mesmo perda de emprego no caso de manifestação de críticas é sentido por 14,5% dos respondentes.

Manifestar opinião acerca dos processos e procedimentos de trabalho é considerada dever do trabalhador por 55,9% dos que participaram da pesquisa e que se sentem livres para agir desta forma. Outros 40,5% acreditam que este tipo de opinião deve ser manifestada apenas nos casos em que sejam necessárias mudanças, sentindo-se igualmente livres para fazê-lo. Ocorre, porém, que 2,7% temem represálias ou perder emprego caso expressem sua opinião sobre processos e procedimentos de trabalho, portanto não se sentem livres para tal. Apenas 0,8% considera que o trabalhador não deve opinar sobre essas questões e não são livres para fazê-lo. Prevalece assim a "obrigação" a se expressar no que se refere às atividades de trabalho, visto que as contribuições dadas pelos trabalhadores são vistas por eles como necessárias para o andamento das atividades ou para mudanças nesses procedimentos.

No que se refere à expressão artística, 53,7% dizem que se sentem livres para tais atividades na organização onde trabalham. Outros 30,4% também se sentem livres e consideram que a empresa estimula tais manifestações. No entanto, 5,2% afirmam que tais manifestações não são permitidas no interior das empresas e, por isso, não se sentem livres para manifestar-se artisticamente. Outros 10,2% dizem que o ambiente é desfavorável para a expressão artística e não se sentem livres para tal. A expressão que não se refere diretamente ao trabalho, mas pode ter no ambiente de trabalho espaço para sua realização, é, portanto, admitida como possível pela grande maioria dos respondentes.

Buscou-se ainda investigar o que em termos gerais limita a expressão na empresa onde os participantes da pesquisa trabalham (Figura 4). Nessa questão, várias alternativas podiam ser assinaladas. Falta de estímulos e garantias para a livre expressão foram alternativas mais marcadas, seguidas pelo temor de represálias, regras que dificultam a expressão, hostilidade dos ambientes. De modo amplo, o que se pode observar é que os trabalhadores tendem a atribuir ao ambiente de trabalho ou à própria empresa os fatores de limitação à sua expressão. Some-se a esse fato a ausência de garantias. Logo, é possível dizer que vários fatores podem concorrer para que a expressão seja um objeto de reflexão por parte dos trabalhadores, que ponderam sobre os riscos que ela comporta no ambiente de trabalho.

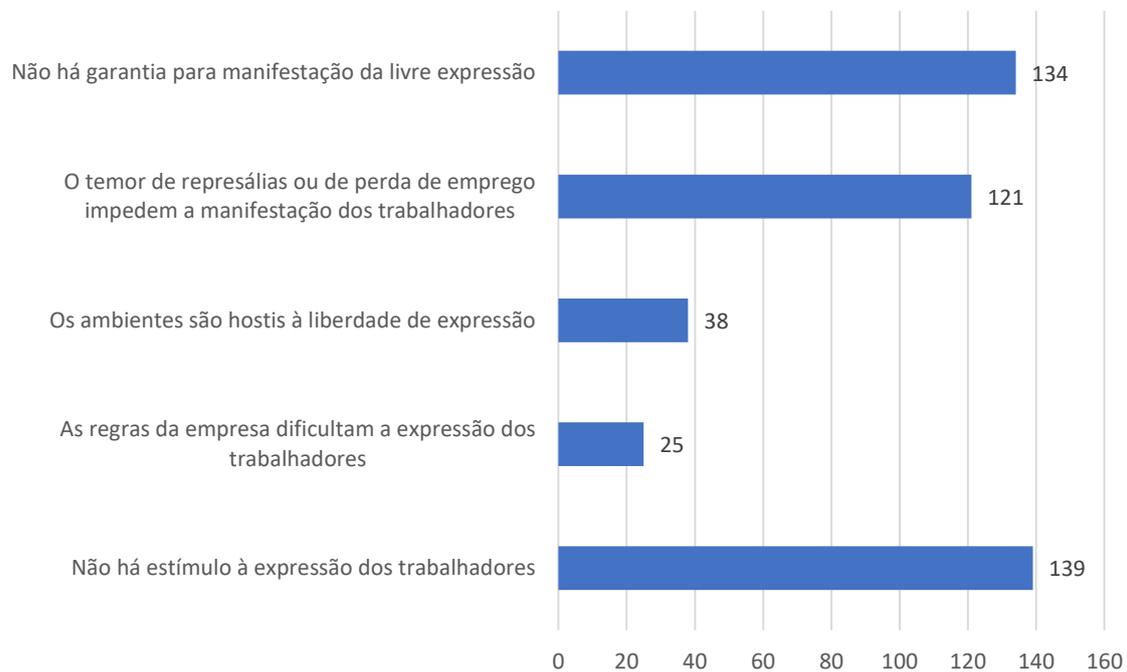


Figura 4: Fatores que impedem a liberdade de expressão
Fonte: Elaboração do autor

Para os trabalhadores, alguns fatores poderiam contribuir para ampliar a liberdade de expressão no trabalho (Figura 5), entre eles, o estabelecimento de regras conjuntamente entre empresas e trabalhadores, o oferecimento de garantias para a livre expressão, o estímulo à expressão por parte da empresa, esclarecimento dos limites, formação em ética e comunicação e melhor receptividade dos ambientes à expressão dos trabalhadores. Nesse tópico, no qual mais de uma resposta podia ser assinalada, podemos observar que a organização tem papel preponderante na criação de um ambiente para a liberdade de expressão e que os trabalhadores acreditam que as regras para a expressão devem ser estabelecidas conjuntamente, entre empresas e trabalhadores.

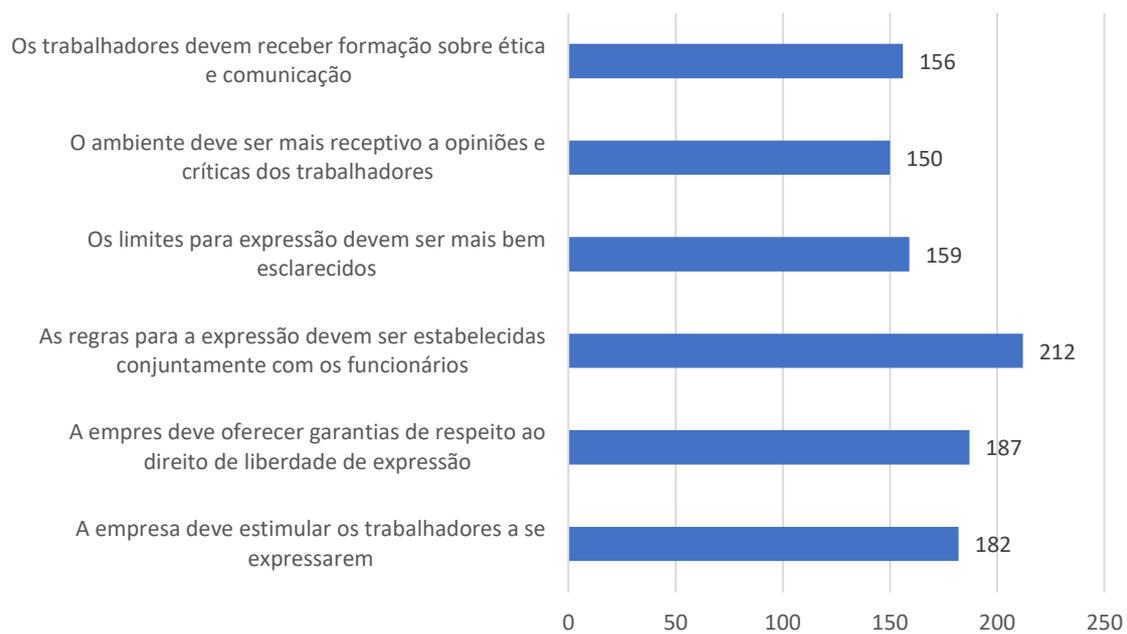


Figura 5: Fatores que podem contribuir para que haja mais liberdade de expressão
Fonte: Elaboração do autor

Considerações finais

O dados levantados acerca da expressão individual nos permitem dizer que as regras para a expressão individual não são conhecidas pela maioria dos respondentes, o que aponta para a indefinição formal de limites para a liberdade de expressão, que, no entanto, são reconhecidos pelos trabalhadores. Aproximadamente metade dos entrevistados dizem conhecer regras que inibem práticas de assédio e discriminatórias em relação a etnia e gênero. Políticas de diversidade étnica e de gênero são conhecidas pela maioria dos trabalhadores. Há uma percepção não generalizada sobre as práticas que devem ser evitadas, porém não há garantias para a expressão individual, regulada informalmente por informações que circulam no ambiente de trabalho sobre aquilo que deve ser evitado.

Mais da metade dos participantes diz conhecer as regras para a apresentação pessoal e afirmam que tais regras não prejudicam a liberdade de expressão, fato que demonstra que há grande concordância com as regras estabelecidas e não necessariamente uma reflexão sobre tais regras. A grande maioria tem também a percepção de que há liberdade de expressão religiosa no ambiente de trabalho. O uso de qualquer tipo de corte de cabelo é reconhecido como direito à expressão pela maioria

dos respondentes. O mesmo ocorre em relação ao uso de tatuagens e piercings, ainda que haja nesses dois quesitos parcela expressiva dos respondentes que admitem procurar não chocar colegas e clientes da organização, o que aponta para o fato de que pode haver limites de ordem cultural e organizacional não diretamente reconhecidos.

A manifestação de opinião sobre assuntos variados, porém, divide a percepção dos respondentes. Apesar de parcela pequena não se considerar livre para expressão, a maioria (48,5%) evita discutir temas polêmicos e 42,7% assegura que manifestar-se sobre qualquer assunto é seu direito de expressão. Divergir das opiniões assumidas pela empresa requer mais cuidado e a maioria prefere fazer comentários apenas no interior da organização. As críticas à organização, ainda que feitas internamente, são vistas como direito e fator de melhora da organização por 43,8% dos participantes. No entanto, assumir tais posições não é algo generalizado. Há os que acreditam que as críticas devem ser feitas apenas nos casos em que a empresa não age corretamente (32,1%), os que temem a perda do emprego (14,5%) e, por isso, não fazem críticas, e os que não se sentem livres para criticar e acreditam que o trabalhador deve procurar outro emprego quando tem críticas em relação à empresa (9,6%). A tomada de posição da parte dos trabalhadores requer assim um cálculo de risco.

Mas se o assunto são os procedimentos de trabalho, a maioria se sente livre para fazê-lo e o consideram um dever (55,9%). Parcela expressiva (40,5%) acredita que essa manifestação deve ocorrer apenas nos casos em que são necessárias mudanças. Ainda assim, é possível afirmar que esse comportamento se cristaliza como algo introjetado pelo trabalhador e adotado pelas organizações que buscam ter padrões de gestão moderna, visando incentivar a expressão para captar o saber dos trabalhadores.

A expressão artística, que foge às rotinas de trabalho, é considerada livre pela maioria dos trabalhadores. Apesar da percepção geral de relativa liberdade de expressão nas atividades, os trabalhadores, se estimulados a refletir sobre o que limita sua expressão, tendem a atribuir à organização os fatores de restrição, como falta de estímulos e garantias para a livre expressão e temor de represálias ou de perda de emprego. A nosso ver, este cenário reafirma a hipótese de que compreender a liberdade de expressão no mundo do trabalho requer assumir sua diferença em relação aos espaços de expressão na vida pública. Há uma liberdade que se consagra nas práticas de trabalho e no modelo de gestão. No entanto, a percepção dos limites não é generalizada e é impactada pelas regras das organizações. A este quadro, devemos acrescentar o fato

de que permanece um temor de punições e falta de garantias para o exercício da livre expressão de modo mais amplo.

Referências

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. **Adeus ao trabalho?**: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15ª. edição. São Paulo: Cortez, 2011.

ANTUNES, R.. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. *Estudos avançados*, São Paulo, v. 28, n. 81, p. 39-53, Ago. 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010340142014000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17 Jan. 2018.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 10a. Edição. Porto Alegre: Bookman, 2011

FIGARO, R. 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

LINHART, D. **A desmedida do capital**. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. Une précarisation subjective du travail ? In: **Annales des Mines: réalités industrielles**, vol. fev. 2011, no. 1, 2011, p. 27-34.

_____. Idéologies et pratiques managériales: du taylorisme à la précarisation subjective des salariés. **Soc. estado.**, Brasília, v. 28, n. 3, p. 519-539, Dec. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922013000300004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 18 Jan. 2018

RAMOND, D. Liberté d'expression. Le temps d'en parler, **Raisons politiques**, vol. 63, no. 3, 2016, pp. 5-11.

REBECHI, C.; FIGARO, R. A comunicação no mundo do trabalho e a comunicação das organizações: duas dimensões distintas. In: Animus: **Revista Interamericana de Comunicação Midiática**, v. 12, n. 24. Disponível em:

https://periodicos.ufsm.br/animus/article/view/10811/pdf_1. Acesso em 18 mai. 2017.

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