

**Fernando Felício
Pachi Filho**

<https://orcid.org/0000-0002-1667-4937>

Faculdade de Tecnologia
Termomecânica

Expressão individual no mundo do trabalho: entre a liberdade e a regra

Individual expression in the world of work: between freedom and the rule

La expresión individual en el mundo del trabajo: entre la libertad y la regla

RESUMO

Neste artigo, apresentamos recorte de pesquisa sobre liberdade de expressão realizada com 365 trabalhadores de sete organizações. Com base nos aportes teóricos do binômio Comunicação e Trabalho, da Ergologia e da Sociologia do Trabalho, procuramos compreender como a expressão individual é vivenciada pelos trabalhadores. Os dados foram coletados por meio de questionário que abordou tópicos como apresentação pessoal, liberdade de opinião, direito de crítica, assédio moral, discriminação, expressão artística e religiosa. Os resultados indicam haver significativo desconhecimento sobre as regras estabelecidas para a expressão individual. Ademais, a expressão individual é modulada pela necessidade de comunicação nas práticas de gestão contemporâneas e pelos limites estabelecidos pelas/nas organizações.

Palavras-chave: Liberdade de expressão. Comunicação. Trabalho. Organizações. Direitos humanos.

ABSTRACT

In this article, we present an excerpt of research on freedom of expression carried out with workers from seven organizations. Based on the theoretical contributions of the binomial Communication and Work, Ergology and Sociology of work, we seek to understand how workers experience individual expression. Data were collected through a questionnaire that covered topics such as personal presentation, free speech, right to criticism, moral harassment, discrimination, artistic and religious expression. The results indicate that there is a significant lack of knowledge about the rules established for individual expression. Furthermore, individual expression is modulated by the need for communication in contemporary management practices and by the limits established by organizations, incorporated by workers.

Keywords: Free speech. Communication. Work. Organizations, Human rights.

RESÚMEN

En este artículo presentamos un extracto de una investigación sobre libertad de expresión realizada con 365 trabajadores de siete organizaciones. A partir de nuestros aportes teóricos desde el binomio Comunicación y Trabajo, Ergología y Sociología del Trabajo, buscamos comprender cómo trabajadores individuales vivencian su expresión personal. Los datos fueron recogidos a través de un cuestionario sobre temas como presentación personal, libertad de opinión, crítica directa, asistencia moral, discriminación, expresión artística y religiosa. Los resultados indican que existe un desacuerdo significativo con las reglas establecidas para la expresión individual. Además, la expresión individual y modulada debe comunicarse con prácticas de gestión contemporáneas y los límites establecidos por las organizaciones.

Palabras clave: Libertad de expresión. Comunicación. Trabajo. Organizaciones. Derechos humanos.

Submissão: 28-5-2020

Decisão editorial: 8-2-2021

Introdução

O direito à liberdade de expressão ocupa lugar central na formação e na caracterização das sociedades democráticas nos moldes liberais. Autores como Scanlon (2016) afirmam que este valor faz parte de um sistema de tolerância que deve estar presente nas sociedades nesse perfil. Muito mais do que um direito fundamental, a liberdade de expressão seria uma política informal da vida social por meio da qual os membros de uma sociedade tentam efetivar suas crenças e aspirações, modificando o ambiente no qual vivem. Os limites que podem afetar a liberdade de expressão no regime democrático são temas controversos e devem ser justificados (RAMOND, 2016). As tendências atuais no pensamento filosófico e jurídico indicam que a expressão de opiniões políticas, morais, estéticas ou religiosas tendem a ser protegidas, enquanto os casos de incitação à violência, injúria e difamação tendem a ser reprimidos (GIRARD, 2016). Nesses casos, as justificativas se baseiam nos efeitos prejudiciais aos outros e não no conteúdo das ideias expressas. Sabemos ainda que o debate público não é equitativo e há privações para setores da população no exercício da liberdade de expressão (FISS, 2005). Por isso, a efetivação desse direito exige que

se tenha acesso a recursos e ambientes sociais que possibilitem a livre expressão.

A pesquisa brasileira acerca do tema realizadas em diversos campos das Ciências Sociais e da Comunicação aponta para a dificuldade de consolidação democrática e a prática insidiosa da censura ao longo da história (COSTA, 2014; 2019; KUSHNIR, 2004; LIMA, 2015). Essa tradição analítica concentra-se na esfera pública em questões relacionadas à expressão artística e aos meios de comunicação. Outras dimensões da vida social, entre elas o mundo do trabalho, são pouco abordadas no que tange à liberdade de expressão, embora os direitos à expressão sejam igualmente vigentes no mundo do trabalho (MELLO, 2015). Devido à ausência de dados e de pesquisas acerca da liberdade de expressão no mundo do trabalho, desenvolvemos entre 2015 e 2018, pesquisa empírica e de caráter exploratório sobre este tema. Nossa atenção direcionou-se para ambientes organizacionais, historicamente marcados pelo controle das atividades e da própria expressão (BOUTET, 2008) com objetivo de compreender os sentidos que se formam no mundo do trabalho sobre a liberdade de expressão, as práticas adotadas para fazer valer este direito, bem como os limites que são postos no interior das organizações e como eles afetam as relações de comunicação e trabalho.

Sabemos que a tensa relação entre trabalhadores e organizações tem como base as contradições que marcam o regime produtivo capitalista no qual vigora na atualidade simultaneamente a intensificação da competitividade e do trabalho (ANTUNES, 2018; HARVEY, 2008) e a valorização de aspectos como autonomia, liberdade e flexibilidade, encampados

pelo discurso empresarial (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009; LINHART, 2007). Nesse cenário, a administração, a comunicação e a tecnologia da informação estão imbricadas, configurando-se como dispositivos de comunicação e controle (FIGARO; GROHMAN, 2017). Tais mudanças modificam a percepção social dos trabalhadores, seus valores e sua ideologia (ANTUNES, 2011; LINHART, 2007).

Neste artigo, apresentamos os resultados parciais obtidos por meio de questionários respondidos por 365 trabalhadores de sete organizações que compuseram a amostra utilizada em nosso trabalho. Mais especificamente abordamos as questões referentes à apresentação pessoal, liberdade de opinião, direito de crítica, assédio moral, discriminação e expressão artística e religiosa, aspectos que compõem a expressão individual. Na sequência deste texto, tratamos dos aportes teóricos de nossa pesquisa – que incluem o binômio Comunicação e Trabalho (FIGARO, 2009; 2018) e suas interfaces com a Ergologia (SCHWARTZ; DURRIVE, 2010) e a Sociologia do Trabalho (ANTUNES, 2011; 2018) – da metodologia utilizada, dos resultados e de sua análise, bem como das considerações finais.

Comunicação e trabalho

A categoria trabalho consolidou-se ao longo da história do pensamento sociológico como fundamental para a análise e compreensão da constituição da vida social, de seu funcionamento e de seus conflitos, sobretudo com o predomínio da forma de produção capitalista intensificada a partir da Revolução Industrial, que tem no trabalho fator determinante para a geração de valor e acumulação do capital (CARDOSO, 2011). A reestruturação produtiva, que caracteriza o

capitalismo desde as últimas décadas do século passado, tem imposto alterações significativas na inserção dos trabalhadores na estrutura produtiva e modificado a forma de ser, tanto do ponto de vista material quanto subjetivo dessa classe, conforme apontam Antunes (2009; 2011; 2018) e Linhart (2007; 2013).

Admitimos, portanto, a centralidade da categoria trabalho para análise social e adotamos o enquadramento teórico-metodológico proposto por Figaro (2009; 2018), autora que concebe a comunicação e o trabalho como atividades humanas indissociáveis e fundamentais para a constituição do indivíduo como ser social. A nosso ver, o binômio Comunicação e Trabalho, que articula conceitos advindos da Sociologia do Trabalho, da Ergologia e das Ciências da Linguagem, constitui-se como operador conceitual produtivo para pensar a liberdade de expressão em contextos laborais e seus aspectos comunicacionais. Como pontua Figaro (2018), as pesquisas no campo da comunicação e do trabalho, abrangem uma gama de temas e problemas a serem estudados, que incluem as formas de organização da sociedade, implicações políticas, éticas, culturais e associativas.

A comunicação está presente nas relações de trabalho para transmissão de orientações, para planejamento das atividades, para a divisão de tarefas, para ordens disciplinares, na convivência entre trabalhadores, entre outras possibilidades. Em todas elas, pode-se depreender a circulação de formações discursivas e ideológicas presentes na sociedade. Na perspectiva de Figaro, o mundo do trabalho, observado pela comunicação, deve ser compreendido no interior do conjunto das forças produtivas que sustentam a produção, a circulação e o consumo dos bens em uma sociedade e suas formas culturais.

Em sua formulação mais recente e tomando por base os estudos de Dardot e Laval (2016), Figaro (2018) aponta a necessidade de se observar o modelo da empresa neoliberal, que visa conferir mais autonomia ao trabalhador e às equipes. Práticas como polivalência, mobilidade, gestão por metas, incentivo à autonomia e ao autocontrole, associadas à adoção de uma filosofia da “liberdade”, transformam as necessidades objetivas em objetivos pessoais. Segundo Figaro, o comunicacional acaba por ser tensionado pela circulação de um discurso falseado por efeitos de sentido que tem no discurso neoliberal palavras e expressões que promovem a aparência de liberdade do trabalhador. Nesse contexto, o questionamento acerca da liberdade de expressão e seu funcionamento ganha relevância.

Diante desse quadro, Figaro (2009; 2018), compreende o mundo do trabalho como um processo amplo e contínuo de reestruturação produtiva do capital, que afeta organizações e trabalhadores, num momento em que a racionalidade administrativa e o controle social do trabalho são intensificados. É necessário pensar as articulações entre linguagem, práticas de comunicação e os lugares de mediação dos discursos, entre eles o trabalho, onde valores são reprocessados (SCHWARTZ, 2000) e acabam por sedimentar a sociedade.

Ao se valer do aporte da Ergologia, Figaro (2018) admite o ineditismo da atividade de trabalho, que se vincula, porém, dialeticamente à historicidade do ser que trabalha, a suas escolhas e a seus valores. A atividade de trabalho congrega o particular e o geral, que são as circunstâncias nas quais os seres históricos desenvolvem suas atividades. Na perspectiva ergoló-

gica, o trabalho é um espaço de confrontação entre as normas prescritas para a execução das atividades e a subjetividade do trabalhador. Na atividade de trabalho, há um jogo entre submissão e criação, porque os trabalhadores articulam saberes formalizados e os que se originam em sua prática (SCHWARTZ; DURRIVE, 2010). Schwartz e Durrive (2010) explicam o processo que denominam dramáticas do uso de si. No trabalho, os sujeitos fazem uso de si e, ao mesmo tempo, administram o uso que os outros fazem dele próprio, já que as atividades de trabalho são compreendidas como práticas sociais. Desse modo, o uso de si por si mesmo remete aos posicionamentos de cada trabalhador diante das normas, submetidas à sua análise, sua inteligência, sensibilidade e história.

Para Schwartz (2000), a sociedade está envolvida em debates de normas e valores numa crise permanente entre dimensões políticas, econômicas e jurídicas. Segundo esse autor, a articulação entre essas dimensões é insuficiente para acionar as trocas sociais, para compreender como funcionam as tensões e como determinadas posições oscilam ou se cristalizam na história. Isso porque as dramáticas do uso de si perpassam todos os aspectos da vida das pessoas. Para compreender o funcionamento dos valores devemos tomá-los dialeticamente a partir da dinâmica entre o polo do mercado, no qual predominam os valores que podem ser quantificados e submetidos também a um regime jurídico; o polo político, também atravessado por aspectos jurídicos, mas no qual vigoram os valores do bem comum e do direito, submetidos a uma ordem que não pode ser diretamente medida; e o polo das gestões, no qual se encontra a atividade humana, regida pelas

dramáticas do uso de si. Sem o polo das gestões, sustenta Schwartz (2000), não sabemos quem faz a história ou como ela se produz. Dessa maneira, os valores circulam e são reprocessados no polo do trabalho e emprego e se encontram com a vida social e cultural.

Procedimentos metodológicos

A lacuna de estudos teóricos que tratem da relação entre liberdade de expressão e o mundo do trabalho e a falta de dados e pesquisas sobre este tema nos levaram a realizar uma pesquisa empírica exploratória que pudesse apontar caminhos para a compreensão da liberdade de expressão em contextos organizacionais, que na perspectiva de Figaro (2008b) devem ser compreendidos como parte do mundo do trabalho. Martino (2011) afirma que a pesquisa empírica fornece dados que alimentam a reflexão, regulam o trabalho reflexivo acerca do objeto, contribuindo igualmente para o desenvolvimento teórico da área. Na visão desse autor, é muito bem-vinda também a pesquisa empírica em comunicação, porque ela coloca uma posição em relação à ciência, e, por conseguinte, a autonomia do saber comunicacional, aparecendo como um fortalecimento necessário frente a uma crescente dispersão e desintegração da área de Comunicação,

Em nossa pesquisa como um todo, nos propusemos a mapear significados para a liberdade de expressão e práticas vividas por sujeitos no espaço de mediação do trabalho, dando continuidade às propostas teórico-metodológicas de Figaro (2008a; 2008b; 2013) para estudos sobre o mundo do trabalho. Neste artigo, apresentamos e discutimos resultados obtidos

por meio de questionário aplicado para trabalhadores de sete organizações.

Para o estudo, constituímos amostras não probabilísticas de empresas e trabalhadores. A composição dessas amostras depende do pesquisador e elas são úteis para modelos de pesquisa que não exigem representatividade de seus elementos, mas sim uma escolha de indivíduos com determinadas características que contribuam para os objetivos da pesquisa (SAMPIERI; COLLADO; LÚCIO, 2013). Cooper e Schindler (2016) 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 primeira amostra, formada por organizações, foi determinada por julgamento, por meio da escolha de elementos típicos e representativos. As organizações foram selecionadas a partir da identificação de seu compromisso público com questões de direitos humanos, fato que a nosso ver possibilitou a adesão à proposta da pesquisa. Das 43 organizações contatadas, 7 delas aceitaram participar da pesquisa¹. A segunda amostra se constituiu a partir da adesão voluntária de 365 trabalhadores dessas organizações que responderam a questionário² com 74 questões fechadas (binárias e de múltipla escolha) que visavam a investigar o conhecimento sobre direitos humanos e liberdade de expressão, regulação da conduta, espaços de expressão, acesso a meios de comunicação, monitoramento

¹ As organizações que participaram da pesquisa têm portes e tamanhos variados e pertencem aos setores de transporte, educação, elétrico, lazer e cultura, recursos humanos, publicitário e tecnologia da informação

² A coleta dos dados foi realizada virtualmente por meio de link enviado às organizações no ano de 2017.

e controle de meios de comunicação, expressão em meios de comunicação, expressão política e sindical e expressão individual, tópico abordado neste artigo. Como destaca Gil (2019), os questionários permitem conhecer opiniões, crenças, sentimentos, interesses e situações vivenciadas pelos respondentes

Para a elaboração das questões, procuramos identificar os sentidos de liberdade de expressão presentes em documentos jurídicos a exemplo da Constituição Federal Brasileira (1988), da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); em documentos de instituições multilaterais como a Organização dos Estados Americanos (2015) e da Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (2016). Também nos valem de documentos de organizações empresariais como Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2011). Consideramos ainda os estudos de Barry (2007) que abordam a liberdade de expressão nos ambientes de trabalho.

Após a coleta, os dados foram organizados em base única em planilhas eletrônicas. Na sequência, as variáveis foram codificadas para inserção no software Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS versão 18) para análise estatística descritiva. Em seguida, foram elaboradas tabelas de frequência para compreensão das regularidades presentes na amostra, bem como das tendências que podem ser identificadas (COOPER; SCHINDLER, 2016).

Análise de resultados

No espaço de mediação formado no mundo do trabalho (FIGARO, 2008a), buscamos identificar os valores em circulação nos ambientes organizacionais, considerando o tensionamento permanente com a

esfera social e do capital, assim como o reprocessamento desses mesmos valores na esfera da atividade de trabalho (SCHWARTZ, 2000; 2010). Pode-se dizer no tocante à expressão individual que o conhecimento acerca da existência de regras para que ela se efetive não é generalizado entre os respondentes. Este fato, porém, não significa que regras não existam ou que estaríamos diante de uma situação de liberdade negativa, marcada pela ausência de restrições (BOBBIO, 2000). A maior parte dos que participaram da pesquisa (60,5%) diz desconhecer regras para a expressão individual e 39,5% afirmam conhecê-las, ou seja, para a maioria a expressão individual não está associada a regras. No entanto, número significativo de participantes que diz conhecer tais regras demonstra sua existência. Nesse sentido, a expressão individual parece seguir regras formalmente determinadas pelas/nas organizações ou obedece a padrões na ordem da convivência social nestes ambientes. O não conhecimento dessas regras pela maioria dos respondentes pode indicar que tais regras se estabeleçam predominantemente de modo informal e tenham sido incorporadas pelos coletivos de trabalho, não havendo uma comunicação da organização a este respeito. A existência dessas regras, porém, é percebida à medida que as questões se tornam mais específicas, conforme veremos a seguir.

lorização de diversidade étnica e de gênero, que encontram na manifestação individual espaço para sua expressão, é maior entre os respondentes. Em termos percentuais, 63,8% dos participantes da pesquisa afirmam conhecer tais políticas e outros 36,2% ignoram sua existência. O fato de existirem tais políticas se refere ao contexto atual de valorização

social de temas referentes aos direitos humanos no debate social incorporados progressivamente não sem tensões (BARROS, 2018) no cotidiano das organizações e que podem supostamente justificar a falta de conhecimento generalizado a seu respeito. Tais regras configuram-se como prescrições para a atividade de trabalho e a comunicação, integrando os valores a serem elaborados no coletivo de trabalho.

Neste panorama, como tópico correlato à valorização da diversidade, procuramos ainda identificar o conhecimento dos trabalhadores em relação a temas como assédio moral e discriminação. Neste aspecto, ainda que a maioria (54,2%) afirme conhecer regras da organização que visam inibir expressões que configurem assédio moral, um contingente significativo de trabalhadores (45,8%) diz não conhecer tais regras. Entre os que conhecem essas regras, 67,87% as consideram efetivas e 32,13% têm a opinião contrária. No que 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 desconhecer-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 de gênero e 47,1% dizem ter conhecimento sobre essas regras. Entre os que conhecem essas regras, 75,4% dizem que elas são efetivas no cumprimento de seus propósitos e outros 24,36% não acreditam na sua efetividade.

Podemos observar que a efetividade dessas regras é reconhecida por grande parte dos que as conhecem ou que aderem a estes valores. No entanto,

como a percepção sobre a existência das regras não se generaliza e sua efetividade é posta em dúvida por parcela significativa dos respondentes, há espaço considerável para reflexão sobre as formas de convivência e a expressão nas situações de trabalho. A ausência de uma percepção plenamente consolidada sobre as regras para inibir situações de assédio e discriminação pode nos levar a pensar em ambientes ainda relativamente permissivos a essas práticas, que afetam a integridade moral dos trabalhadores. Ainda que haja consenso social sobre a importância de inibir tais práticas, as renormalizações (SCHWARTZ; DURRIVE, 2010)³ realizadas no mundo do trabalho parecem não considerar plenamente essas prescrições.

As regras para apresentação pessoal, aspecto relacionado ao vestuário e características pessoais que podem levar à estigmatização e preconceito (PAIM; PEREIRA, 2011), em geral são conhecidas por 55,6% dos participantes ante 44,4% que dizem desconhecê-las. Entre os que conhecem essas regras 90,7% dizem que elas garantem a liberdade de expressão e outros 9,23% afirmam que as regras não a garantem. Observa-se a percepção de que a apresentação pessoal pode ser considerada livre para a maioria e que as regras e os valores vivenciados no ambiente de trabalho não a impediriam em tese, o que assinala adequação e concordância dos trabalhadores com as regras vigentes. O desconhecimento acerca dessas regras é assinalado por um número expressivo dos respondentes. No entanto, a percepção sobre a liberdade de expressão na apresentação pessoal

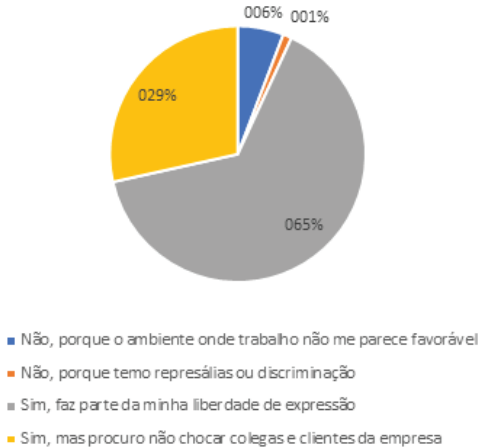
³ Para Schwartz e Durrive (2010), a atividade é resultado do debate de normas antecedentes e renormalizações, ou seja, o trabalhador realiza uma releitura do que está prescrito, influenciado por seus valores.

demonstra nuances se considerarmos tópicos específicos, como corte de cabelo e uso de adereços como piercings e tatuagens. 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 adereços, 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. Ainda 7,7% dos participantes da pesquisa consideram os ambientes hostis para o uso de tatuagens ou piercings, e apenas 0,8% afirma que as regras da organização impedem este uso. A liberdade de expressão na apresentação pessoal é reconhecida pelos participantes da pesquisa, porém, permanece a ideia entre eles de que é necessário evitar choques e conflitos em relação aos usos de adereços e cortes de cabelo no ambiente de trabalho. Dessa forma, parte significativa dos respondentes prefere não se arriscar para fazer valer sua liberdade de expressão. Apenas a minoria de fato considera os ambientes hostis para uso de qualquer tipo de corte de cabelo, piercings e tatuagens. Neste caso, podemos observar que o uso de si, que parte dos trabalhadores faz, leva em conta a necessidade de sustentação de uma imagem pessoal que não

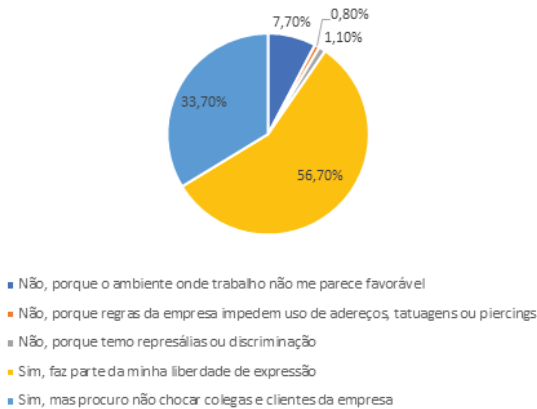
entre em choque com hábitos e valores culturalmente aceitos. Buscam preservar-se em relação a eventuais riscos que a apresentação pessoal fora de padrões aceitos pode trazer.

Figura 1 - Liberdade para usar qualquer tipo de corte de cabelo



Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Figura 2 - Liberdade para usar adereços, tatuagens ou piercings



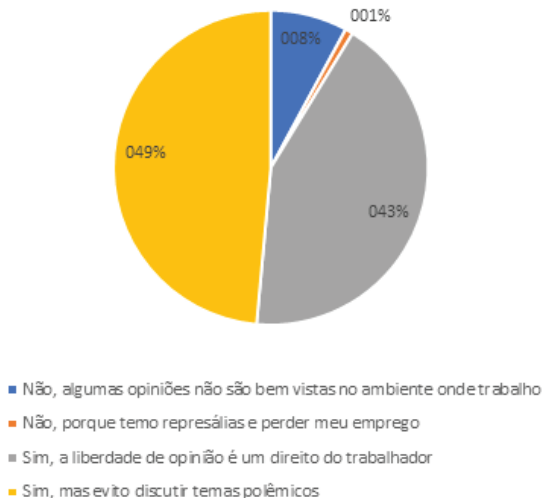
Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

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, ou seja, os riscos advindos de uma fala sobre temas variados são levados em conta na avaliação destes trabalhadores, que de certa forma avaliam os prejuízos da própria opinião. Neste caso, no uso que fazem de si os trabalhadores procuram modular sua expressão de acordo com o que avaliam como permitido e sem riscos, isto é, a gestão de si mesmo pelos outros é determinante na avaliação dessa parcela de respondentes. Aqueles que consideram que algumas opiniões não são bem vistas no ambiente de trabalho, portanto não se sentem livres para emití-las, correspondem a 7,9% dos participantes e 0,8% diz que não se manifesta porque teme represálias ou a perda do emprego. Observa-se assim que a percepção da falta de receptividade às opiniões e a possibilidade de haver represálias na expressão de opiniões não estão totalmente descartadas (Figura 3).

A divergência em relação às opiniões assumidas publicamente pela organização requer mais cuidado da parte dos trabalhadores (Figura 4). Manifestá-las é uma atitude 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 in-

terior 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 organização 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 e os trabalhadores parecem refletir mais sobre as consequências de suas opiniões se comparadas às posições assumidas pela organização onde trabalham, adquirindo mais importância a gestão dos outros sobre a atividade de trabalho. A maioria ainda prefere não tornar públicas as opiniões divergentes e uma minoria acredita que a divergência em relação às posições da organização não é adequada para os trabalhadores.

Figura 3 - Liberdade para expressar opiniões sobre assuntos diversos



Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Figura 4 - Liberdade para manifestar opiniões diferentes das emitidas pela empresa



Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Críticas feitas internamente à organização onde trabalham são vistas por 43,8% dos participantes como direito do trabalhador e como fator para aprimorar a organização 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. Apesar de considerado pela maioria como necessária para aprimorar a organização, o exercício da crítica é conflituoso e para muitos deve ocorrer em situações específicas. Ainda há os que temem represália, o que demonstra

que as relações no trabalho, que compreendem a gestão de si pelos outros, são consideradas na expressão crítica e afetam a comunicação. Ainda que a crítica possa ser instrumento valorizado tanto por trabalhadores como por organizações, seu exercício ainda parece encontrar barreiras no coletivo de trabalho para sua efetivação.

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 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 é livre para fazê-lo (Figura 5). Prevalece assim a “obrigação” a se expressar no que se refere às atividades de trabalho. Neste caso, as contribuições dadas pelos trabalhadores são vistas por eles como necessárias para o andamento das atividades ou para mudanças nesses procedimentos. No contexto das técnicas de gestão contemporâneas, sabemos que trabalhadores e gestores têm de cultivar relações de confiança e transparência. Desse modo, o diálogo é valorizado como forma de contenção de conflitos e de controle sobre a circulação de informações. Assim, o trabalhador é estimulado a contribuir para a gestão de modo que o saber adquirido na atividade de trabalho possa ser capturado pela organização (ANTUNES, 2011; LINHART, 2007).

Figura 5 - Liberdade para opinar sobre processos/procedimentos de trabalho

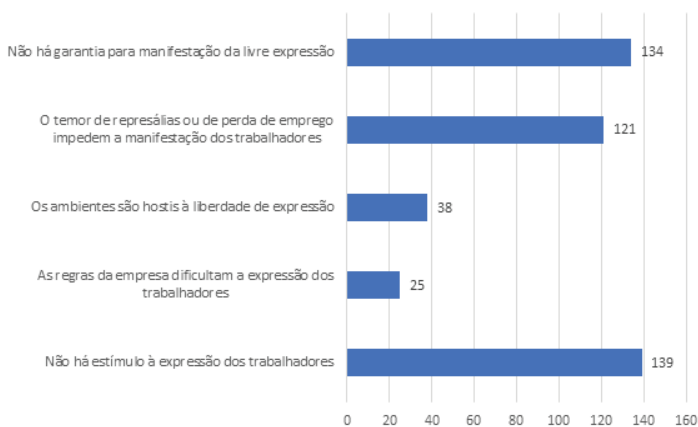


Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

A expressão religiosa é considerada livre pela grande maioria dos participantes da pesquisa: 88,5% se diz livre para expressar seu credo, enquanto 11,5% não têm a mesma percepção. 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 nas organizações onde os participantes da pesquisa trabalham (Figura 6). 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. Logo, é possível dizer que vários fatores podem concorrer para que o limite à expressão seja um objeto de reflexão por parte dos trabalhadores, que ponderam sobre os riscos que ela comporta no ambiente de trabalho. Assim, ainda que haja uma percepção dos estímulos para o diálogo com os trabalhadores sobre questões que afetam as suas atividades, pode-se dizer que eles tendem a atribuir ao ambiente de trabalho ou à própria organização os fatores de limitação à sua expressão. Some-se a esse fato a ausência de garantias para a livre expressão.

Figura 6 - Fatores que impedem a liberdade de expressão



Fonte: Produzido pelo autor (2020).

Para os trabalhadores, algumas ações poderiam contribuir para ampliar a liberdade de expressão no trabalho (Figura 7), entre elas, o estabelecimento de regras conjuntamente entre empresas e trabalhadores, o oferecimento de garantias para a livre expressão, o estímulo à expressão por parte da organização, esclarecimento dos limites, formação em ética e comunicação e maior receptividade dos ambientes à expressão dos trabalhadores.

Figura 7 - Fatores que podem contribuir para que haja mais liberdade de expressão



Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Neste tópico, no qual mais de uma resposta podia ser assinalada, observamos que a organização é 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 organizações e trabalhadores, isto é, de certa forma os trabalhadores almejam desempenhar suas funções em ambientes mais democráticos.

Em termos gerais, portanto, observa-se a contradição entre as percepções que reconhecem a existência de uma certa liberdade e a identificação de limites que afetam e condicionam as relações de comunicação e trabalho. Desse modo, na visão dos trabalhadores permanece a concepção de que a expressão é modulada no ambiente de trabalho de acordo com o que é permitido ou considerado pertinente ou aceitável.

Considerações finais

Os dados obtidos nos permitem compreender aspectos relevantes sobre o reprocessamento dos valores sociais relativos à liberdade de expressão individual no mundo do trabalho. As regras para a expressão individual não são conhecidas pela maioria dos respondentes, o que não significa, porém, que elas não existam ou não sejam de certa forma percebidas pelos participantes da pesquisa. Se tratado de forma genérica, o conhecimento sobre elas parece não se universalizar. O fato de regras ou limitações serem percebidas em outras situações demonstra sua existência seja do ponto de vista formal ou informal. No entanto, tais regras nem sempre são tomadas como fatores que intervêm na expressão, ou seja, sua efetividade como prescrição para a comunicação no trabalho é questionável nos coletivos de trabalho.

A maioria dos respondentes, diz conhecer as políticas de valorização da diversidade étnica e de gênero. Da mesma forma, as regras para inibir expressões que configurem assédio moral, discriminação étnica, por gênero são conhecidas pela maioria, ainda que na pesquisa estes itens não se apresentem com percentual muito superior em relação aos que as desco-

nhecem. As regras para inibir discriminação por identidade de gênero ainda não alcançam percepção majoritária. Desse modo, as prescrições relativas a estes tópicos parecem ser reconhecidas não pelo conjunto dos trabalhadores, o que indica que estas regras nem sempre são plenamente valorizadas no mundo do trabalho, ainda que as organizações possam atuar no sentido de sua difusão ou promoção. Apesar da efetividade dessas regras ser admitida pela maioria dos trabalhadores que dizem conhecê-la, parcelas significativas não creem na sua eficácia. Observamos assim que a circulação dessas regras do ponto de vista da sua comunicação não é assimilada pela grande maioria dos respondentes e sua efetividade ainda encontra barreiras para seu reconhecimento. Assim, as renormalizações feitas dessas prescrições entre os trabalhadores em parte bloqueiam sua plena aceitação.

As regras para apresentação pessoal são reconhecidas pela maioria dos participantes, ainda que também haja parcela significativa que não identifica a existência dessas regras, por vezes informais e advindas da ordem sociocultural vivenciada nas organizações. Mesmo entre aqueles que reconhecem tais regras, a percepção generalizada é de que elas não afetam a liberdade de expressão, o que demonstra concordância com os padrões vigentes. Como os dados demonstram, porém, se nos referimos aos tipos de corte de cabelo e uso de adereços como piercings e tatuagens, outras normas parecem ser respeitadas no mundo do trabalho. Ainda que a maioria não veja inconvenientes nos ambientes de trabalho para estas formas de expressão, há uma parcela significativa que percebe restrições e prefere ser mais cautelosa para não chocar clientes e colegas da organização em

meio aos que consideram os ambientes de trabalho hostis para admitirem tais usos. Esse fato aponta para restrições percebidas nos ambientes de trabalho onde é necessário se preocupar com a expressão individual. Nesse sentido, o uso de piercings, tipos de cabelo e tatuagens não deve provocar choques e conflitos.

A circulação de opiniões variadas no ambiente de trabalho encontra barreiras em temas considerados polêmicos, sendo que a maioria prefere não os discutir, ainda que haja uma percepção consolidada de liberdade de expressão neste quesito. Os trabalhadores parecem preferir evitar o conflito ao perceberem risco na convivência com colegas ou em relação à organização por assumirem determinadas opiniões, teoricamente bloqueadas no ambiente de trabalho, que, desse modo, não pode ser comparado à esfera pública. Nesse caso, apenas uma minoria teme represálias ou mesmo a perda do emprego. Se o assunto a ser discutido refere-se a posições assumidas pela organização ou lhe diz respeito, observamos mudanças nestas percepções. Embora haja para parcela significativa a possibilidade de uma expressão livre neste quesito, de acordo com a maioria dos trabalhadores a divergência deve ser manifestada apenas no interior das organizações. Neste quesito, é maior o percentual daqueles que temem represálias ou mesmo não ser adequado ter opiniões divergentes da organização.

O direito de crítica à organização é visto pela maioria como fator para aprimorar a organização, porém para parte significativa dos respondentes há a necessidade de restringir a crítica a situações em que a organização não age corretamente. Um percentual também expressivo, ainda que minoritário,

teme represálias ou mesmo considera inadequado criticar a organização. Desse modo, observamos que a expressão crítica ainda não se firma como prática plenamente reconhecida. Ao contrário, se considerarmos a atividade de trabalho como instância de domínio do trabalhador percebe-se que há grande adesão dos trabalhadores a manifestações até mesmo considerando-as como dever, certamente por haver estímulos já previstos nos procedimentos de comunicação e gestão contemporâneas, que visam capturar os saberes desenvolvidos pelos trabalhadores. Evitar discutir temas polêmicos, relações conflituosas e críticas podem ser consideradas formas de sobreviver no mercado de trabalho, o que exige um sacrifício da expressão, ou seja, saber se controlar e silenciar nos momentos necessários. Dessa forma, os limites à expressão são naturalizados e incorporados pelos trabalhadores

Temas não diretamente relacionados à atividade de trabalho, como manifestação artística e religiosa, são considerados possíveis e livres pela maioria dos trabalhadores, ou seja, nesses tópicos a organização parece não intervir, prevalecendo uma ordem socio-cultural de tolerância religiosa no ambiente de trabalho e de possibilidade para a expressão artística. Isso não impede que as organizações sejam reconhecidas como fatores de limitação da expressão como um todo pelos trabalhadores, que acreditam haver pouco estímulo e garantias para a manifestação individual, permanecendo o temor de represálias, ou seja, a livre expressão é considerada um risco e não diretamente tratada nos seus limites e possibilidades pelas organizações, embora regras que se constituem como formas de controle da expressão possam ser

identificadas pelos trabalhadores. Em suma, as relações de comunicação e trabalho são marcadas pela instrumentalização da expressão na atividade de trabalho, pela cautela na manifestação pessoal e por uma liberdade mediada pela organização.

Referências

- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2a. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15a. edição. São Paulo: Cortez, 2011.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviço na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BARROS, A. Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades. **Organizações & Sociedade.**, v. 25, n. 84, p. 87-99, mar. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302018000100087&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 22 nov. 2020.
- BARRY, B. **Speechless**: the erosion of free expression in the american workplace. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, Inc, 2007.
- BOBBIO, N. **Igualdade e liberdade**. Rio de Janeiro: Ediouro, 2000.
- BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- BOUTET, J. **La vie verbal au travail**: des manufactures aux centres d'appels. Toulouse: Octares, 2008.
- BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 20 nov. 2020.
- CARDOSO, L.A. A categoria trabalho no capitalismo contemporâneo. **Tempo Social**, v. 23, n. 2, p. 265-295, nov. 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010320702011000200011&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 23 nov. 2020.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 12a. ed. Porto Alegre: McGraw Hill/Bookman, 2016.

COSTA, M.C.C. Arte, poder e política: uma breve história sobre a censura. In: COSTA, Maria Cristina (Org.). **Diálogos sobre censura e liberdade de expressão**: Brasil e Portugal. São Paulo: ECA/USP, 2014, p. 15-34.

COSTA, M.C.C. Liberdade de expressão e campanhas eleitorais. In: COSTA, M. C. C.; BLANCO, P. (Orgs.). **Liberdade de expressão e campanhas eleitorais Brasil 2018**. São Paulo: Palavra Aberta, 2019, p. 11-37.

DARDOT, P.; LAVAL, C.. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

FIGARO, R. Atividade de comunicação e de trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde**, v.6, n.1, p. 107-145, mar-jun, 2008a. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462008000100007&lng=en&nrm=iso. Acesso em 20 nov. 2020.

FIGARO, R. O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. **Organicom**, v. 5, n. 9, p. 91-100, 2008b. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/138986>. Acesso em: 23 nov; 2020.

FIGARO, R. Comunicação e Trabalho: binômio teórico produtivo para as pesquisas de recepção. **Mediaciones sociales: revista de ciencias sociales y de la comunicación**, n. 4, p. 23-49, primer semestre de 2009, p. 23-49. Disponível em: <https://revistas.ucm.es/index.php/MESO/article/view/MESO0909120023A>. Acesso em: 20 nov. 2020.

FIGARO, R. (Org.). **As mudanças no mundo do trabalho do jornalista**. São Paulo: Atlas, 2013.

FIGARO, R. Comunicação e trabalho: implicações teórico-metodológicas. **Galáxia**: revista do Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Semiótica, n. 39, p. 177-189, set/dez. 2018. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/galaxia/article/view/35905>. Acesso em 23 nov. 2020.

FIGARO, R.; GROHMAN, R. Dispositivos comunicacionais no mundo do trabalho: uma revisão teórica para operacionalizar o concei-

to. **Comunicação e Inovação**, v. 18, n. 38, p. 62-75, set/dez. 2017. Disponível em: https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_comunicacao_inovacao/article/view/4669. Acesso em 20 nov. 2020.

FISS, O. **As ironias da liberdade de expressão**: Estado, regulação e diversidade na esfera pública. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GIRARD, C. La liberté d'expression: *état* des questions. **Raisons politiques**, vol. 63, n. 3, p. 13-33, 2016. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-raisons-politiques-2016-3-page-13.htm>. Acesso em: 20 nov. 2020.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 17 a. ed. São Paulo: Loyola, 2008.

INSTITUTO ETHOS. **Empresas e direitos humanos na perspectiva do trabalho decente**: marco de referência. São Paulo: Instituto Ethos, 2011.

KUSHNIR, B. **Cães de guarda**: jornalistas e censores, do AI-5 à Constituição de 1988. São Paulo: Boitempo, 2004.

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

LINHART, D. Idéologies et pratiques managériales: du taylorisme à la précarisation subjective des salariés. **Sociedade e Estado**, v. 28, n. 3, p. 519-539, dec. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010269922013000300004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 18 nov. 2020.

LIMA, V. **Cultura do silêncio e democracia no Brasil**: ensaios em defesa da liberdade de expressão. Brasília: Editora UnB, 2015.

MARTINO, L. C. A Interpretação do dado empírico no contexto das correntes teóricas em comunicação. In: BARBOSA, M.; MORAIS, O. J. (Orgs.) **Quem tem medo da pesquisa empírica?** São Paulo: Intercom, 2011, p.123-148. Disponível em: <http://www2.intercom.org.br/ebooks/arquivos/337a61995de8f72ef1d4842382986b6a.pdf>. Acesso em 20 nov. 2020.

MELLO, C. M. F. **Direito de crítica do empregado nas redes sociais**: e a repercussão no contrato de trabalho. São Paulo: LTR, 2015.

OEА. **Relatoria especial para liberdade de expressão**. Disponível em: <http://www.oas.org/pt/cidh/expressao>. Acesso em 25 nov. 2020.

ONU. **Declaração universal dos direitos humanos**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 17 nov. 2020.

PAIM, A.S.; PEREIRA, M. E. Aparência física, estereótipos e discriminação racial. **Ciências & Cognição**. v. 16, n. 1, p. 02-18, dez. 2011. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-58212011000100002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 22 nov. 2020.

RAMOND, D. Liberté d'expression. Le temps d'en parler, **Raisons politiques**, v. 63, no. 3, pp. 5-11, 2016. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-raisons-politiques-2016-3-page-5.htm>. Acesso em: 20 nov. 2020.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F. LUCIO, M.P.B. **Metodologia de pesquisa**. 5a. ed. Porto Alegre: Penso 2013.

SCANLON, T. L'épreuve de la tolérance. **Raisons politiques**, v. 63, n. 3, p. 113-129, 2016. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-raisons-politiques-2016-3-page-113.htm#>. Acesso em 20 nov. 2020.

SCHWARTZ, Y. **Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe**. Toulouse: Octarès, 2000.

SCHWARTZ, Y. A dimensão coletiva do trabalho e as Entidades Coletivas Relativamente Pertinentes (ECRP). In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). **Trabalho & Ergologia**: conversas sobre a atividade humana. 2. ed. Niterói: EdUFF, 2010. p.147-164.

SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. **Trabalho & ergologia**: conversas sobre a atividade humana. Niterói: Eduff, 2010.

UNESCO. **Tendências mundiais sobre liberdade de expressão e desenvolvimento da mídia**. Brasília: Unesco, 2016.