



COMUNICON2018
congresso internacional
comunicação e consumo

6º SIMPÓSIO INTERNACIONAL
7º ENCONTRO DE GTS DE PÓS-GRADUAÇÃO
3º ENCONTRO DE GTS DE GRADUAÇÃO

Controle e valorização da liberdade de expressão no mundo do trabalho¹

Fernando Felício Pachi Filho²

Unip/FTT/CPCT-ECA-USP

Resumo

Neste artigo, apresentamos resultados de pesquisa realizada com trabalhadores de sete organizações, com objetivo de identificar como a liberdade de expressão é significada e vivenciada em ambientes de trabalho. Nesse sentido, utilizou-se como aportes teóricos o binômio comunicação e trabalho e os estudos ergológicos. Os dados foram coletados por meio de questionários e mostram que as organizações conferem parâmetros para a liberdade de expressão, aceitos pelos trabalhadores e normalizados nas práticas cotidianas. O direito à liberdade de expressão é reconhecido e valorizado, porém os limites se inserem num contexto em que os trabalhadores têm pouca margem para estabelecê-los. As preocupações com danos à empresa e a manutenção da boa convivência são as principais razões apontadas para a necessidade dos limites. Podemos observar que preocupações como riscos à segurança e danos à imagem tanto de trabalhadores como das organizações se difundem como possíveis consequências de uma expressão livre.

Palavras-chave: Liberdade de expressão; comunicação e trabalho; direitos humanos

A pesquisa sobre liberdade de expressão é herdeira de uma longa tradição de reflexão iniciada no domínio da Filosofia, em especial a Ética, e nos estudos jurídicos, que estabelecem os parâmetros para a fixação desse direito no ordenamento legal e para o julgamento dos conflitos advindos da colisão dos direitos fundamentais nas sociedades democráticas. Podemos mesmo afirmar que os discursos filosófico e jurídico configuram-se como constituintes da liberdade de expressão, na acepção que dá a este conceito Maingueneau (2000; 2008).³ O tema também se espalha no amplo domínio das Ciências

¹ Trabalho apresentado no Grupo de Trabalho 01 Comunicação, Cultura Empreendedora e Trabalho: consumo, narrativas e discursos, do 7º Encontro de GTs de Pós-Graduação - Comunicon, realizado nos dias 10 e 11 de outubro de 2018.

² Pós-doutorado em Ciências da Comunicação (ECA-USP), Doutor em Linguística (Unicamp), pesquisador do Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP) e professor de Comunicação na Universidade Paulista (Unip) e na Faculdade de Tecnologia Termomecânica (FTT).
Email: fernando.filho@usp.br

³ Maingueneau (2000; 2008) explica que os discursos constituintes são aqueles que pretendem legitimar a totalidade da produção discursiva, quais sejam, os discursos filosófico, científico e religioso.



COMUNICON2018
congresso internacional
comunicação e consumo

6º SIMPÓSIO INTERNACIONAL
7º ENCONTRO DE GTS DE PÓS-GRADUAÇÃO
3º ENCONTRO DE GTS DE GRADUAÇÃO

Sociais. Nesses casos, as reflexões se concentram na formação da opinião pública democrática numa defesa da necessidade de ampliação do debate para o funcionamento da própria esfera pública na sua capacidade de influência dos rumos políticos, a exemplo da obra de Habermas (2003). Mesmo com essa sólida tradição analítica, outras dimensões da vida social estão apagadas nos estudos acerca da liberdade de expressão, como se apenas a esfera pública devesse ser alvo desse questionamento. Esse cenário nos incentivou a elaborar uma proposta de estudo empírico no amplo panorama dos estudos da Comunicação de modo a compreender como a liberdade de expressão é significada e vivenciada no mundo do trabalho em ambientes organizacionais, marcados pelo controle das atividades. Neste artigo, fruto de pesquisa realizada como projeto de pós-doutorado no Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo, discutimos resultados obtidos por meio de questionário respondidos por trabalhadores de sete organizações. Nesta etapa da pesquisa⁴, buscamos identificar aspectos relativos ao controle, à regulação da conduta e às definições acerca da liberdade de expressão.

Comunicação e trabalho

A constituição do binômio comunicação e trabalho é determinante para a compreensão da escolha dos aportes teórico-metodológicos para esta pesquisa em detrimento de outras abordagens igualmente possíveis, já que tanto comunicação quanto trabalho são conceitos intensa e extensamente abordados em campos diversos das Ciências Humanas. A atividade de trabalho, explica Figaro (2009) com base em Schwartz (2000), permite ao sujeito criar algo em benefício de si e dos outros a partir de prescrições consolidadas e de sua experiência pessoal (conhecimento investido). O trabalho, na concepção proposta por Schwartz, é o espaço em que as normas se confrontam com a subjetividade do trabalhador, havendo assim criação e não apenas submissão. O que ocorre é um constante intercâmbio entre os saberes formalizados e os que se originam na prática dos trabalhadores (SCHWARTZ; DURRIVE, 2010). Assim, os trabalhadores fazem uso de sua história, de seus valores e os utilizam para executar as atividades, reinventando constantemente as normas que lhe são prescritas.

⁴ A pesquisa como um todo adotou modelo multimetodológico com etapas quantitativa e qualitativa, como proposto por Figaro (2013). Foram utilizados questionários para coletar dados de empresas e trabalhadores e realizadas entrevistas e grupo focal com trabalhadores.



COMUNICON2018
congresso internacional
comunicação e consumo

6º SIMPÓSIO INTERNACIONAL
7º ENCONTRO DE GTS DE PÓS-GRADUAÇÃO
3º ENCONTRO DE GTS DE GRADUAÇÃO

Além disso, conforme Schwartz e Durrive (2010, p. 71), “os valores estão no centro do trabalho”. Na perspectiva ergológica, deve-se compreender que o sujeito faz uso de si por si mesmo num jogo com o uso que os outros fazem do sujeito, processos denominados de “dramáticas do uso de si por si mesmo e por outros” (SCHWARTZ; DURRIVE, 2010). Segundo Figaro (2008), a comunicação no mundo do trabalho também ocorre por meio de interações necessárias às atividades, num processo de gestão de si por si mesmo e de si pelos outros. Isso quer dizer que essa comunicação não é regulada pela mesma lógica da organização empresarial. Ela não se restringe aos objetivos e valores da economia e da eficiência pautadas pelo lucro e não se restringe aos limites de um organograma. Ela é a categoria de análise reveladora de reações e interações que se dão entre subjetividades, condição constitutiva do ser humano. Assim, na perspectiva de Figaro, trabalho e comunicação são centrais na constituição das relações sociais, o que inclui os processos produtivos. Na visão de Schwartz (2000, p. 550), a ética é um ponto de passagem obrigatório para a especulação filosófica. O trabalho, entendido como centro de vida, não pode ser dissociado do campo dos valores, entre eles a liberdade de expressão, constituindo-se como um lugar de encontro de valores que circulam na sociedade e são retrabalhados na esfera da atividade. Isso porque não há situação de trabalho que não exija escolha dos sujeitos.

A visão dos trabalhadores

A fase quantitativa realizada com a participação de trabalhadores tem como objetivo identificar práticas administrativas e de controle da expressão de trabalhadores assim como sentidos para a liberdade de expressão. O questionário, com questões abertas e fechadas⁵ (binárias e de múltipla escolha), foi dividido em 10 blocos e 74 questões, visou mapear informações pessoais como classe socioeconômica, escolaridade, renda, faixa etária, sexo, além dos significados da liberdade de expressão, 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. Neste trabalho, discutimos os resultados referentes aos dados pessoais,

⁵ Dada a multiplicidade de respostas nas questões abertas, neste trabalho optamos apenas em trabalhar com as respostas obtidas nas questões fechadas, que nos oferecem para o momento uma dimensão adequada para as considerações que ora fazemos.



COMUNICON2018
congresso internacional
comunicação e consumo

6º SIMPÓSIO INTERNACIONAL
7º ENCONTRO DE GTS DE PÓS-GRADUAÇÃO
3º ENCONTRO DE GTS DE GRADUAÇÃO

ao conhecimento sobre direitos humanos e liberdade de expressão, regulação da conduta e liberdade de expressão e espaços de expressão.⁶

Perfil geral da amostra

Em pesquisas basicamente qualitativas, 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). Nesta pesquisa, 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”. Como não temos neste momento pretensões de realizar inferências estatísticas, dado o caráter exploratório e predominantemente qualitativo de nossa investigação, este perfil de amostra é adequado. Como explicam Sampieri, Collado e Lucio (2006), os estudos exploratórios servem para preparar o campo para pesquisas posteriores e para abordar temas ou problemas ainda pouco estudados e ideias vagamente relacionadas com o problema de estudo.

No total, 365 trabalhadores responderam ao questionário⁷. Desse montante, obtivemos 195 respostas de mulheres e 170, de homens, o que corresponde respectivamente a 53,4% e 46,6% da

⁶Os dados foram organizados em uma única base com a utilização de planilhas eletrônicas. Em seguida, as variáveis foram codificadas e os dados importados para o software Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS versão 18) com a finalidade de análise estatística descritiva, instrumento que permite elaboração de tabelas de frequência e o entendimento das regularidades e tendências que podem ser observadas em grandes quantidades de dados. (COOPER; SCHINDLER. 2011). 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 aplicações analíticas, data mining, text mining. Este programa faz análise descritiva inicial completa das respostas obtidas e também da consistência interna do questionário

⁷ Nossa ideia inicial era constituir uma amostra por cotas para cada empresa, considerando características da população como gênero, faixa etária, classe socioeconômica e escolaridade, dimensões consideradas pertinentes para nosso perfil de pesquisa. Nas amostras por cotas, parte-se do pressuposto de que se os indivíduos são representativos em termos de características, eles também o serão no que se refere à informação buscada na pesquisa. Assim, depois de determinadas as proporções de cada tipo, conforme o universo de funcionários das empresas, seriam estabelecidas cotas de pessoas que possuem as características e que serão contatadas. No entanto, tal esforço se revelou improdutivo dada à dificuldade de



COMUNICON2018
congresso internacional
comunicação e consumo

6º SIMPÓSIO INTERNACIONAL
7º ENCONTRO DE GTS DE PÓS-GRADUAÇÃO
3º ENCONTRO DE GTS DE GRADUAÇÃO

amostra. Em termos de faixa etária, a maioria se situa entre 26 e 40 anos (48,8%). Na faixa de 41 a 55 anos, temos 35,6% dos participantes. Os jovens até 25 anos representam 9,3% dos respondentes e as pessoas com mais de 55 anos, 6,3%. Observa-se a presença entre os participantes, em sua maioria, de trabalhadores mais maduros, com mais experiência profissional e conhecimento acerca do funcionamento das organizações e do mundo do trabalho.

No que se refere à variável escolaridade, temos uma porcentagem reduzida de respondentes com ensino fundamental (5,7%), sendo que a maioria tem ensino superior (64,7%) e pós-graduação (29,6%). Trabalhadores com ensino médio correspondem a 29,6% da amostra. Em termos de renda, 36,7% ganham acima de R\$ 10 mil, 29,6%, entre R\$ 1,5 mil e R\$ 5 mil, e 29,3%, entre R\$ 5 mil e R\$ 10 mil. Apenas 4,4% recebem até R\$ 1,5 mil. Ademais, 51,5% dos participantes trabalham há mais de dez anos na organização. Os que trabalham entre 5 e 10 anos na organização respondem por 16,4% do total. Apenas 8,2% estão há menos de 1 ano no emprego e outros 23,8% trabalham na mesma empresa, de 1 a 5 anos. Esses dados merecem algumas considerações. O fato de a amostra ser composta predominantemente de profissionais de nível superior, com mais tempo de casa e maior renda nos traz indícios de que os que detêm maior capital econômico e simbólico têm maior interesse em participar da pesquisa ou são aqueles que têm direito a assumir posições e a responder a uma pesquisa acadêmica, dado que as organizações puderam direcionar o questionário para os trabalhadores. São prioritariamente trabalhadores que exercem funções administrativas e têm conhecimento das práticas e discursos adotados pelas organizações. Tal hipótese é reforçada pelo fato de a maioria trabalhar na mesma organização há mais de dez anos. Se somados aos trabalhadores que exercem sua atividade na mesma organização entre 5 e 10 anos, temos 67,9% da amostra composta por trabalhadores com mais tempo de atividade na mesma organização. Os trabalhadores de escolaridade mais baixa e menor renda não participaram da pesquisa ou compõem a minoria dos respondentes.

Esses dados nos levam a crer que a faixa de público de maior renda, mais escolarizada e com mais tempo de casa foi priorizada por algumas organizações para responder ao questionário. Esses critérios somados geram o efeito de que há trabalhadores autorizados e aqueles que são excluídos para a participação na pesquisa acadêmica. O maior tempo de casa assinala que os trabalhadores estão mais

coleta no interior das organizações, que se encarregaram de selecionar os participantes. Discute-se assim os dados obtidos a partir dessa seleção.



COMUNICON2018
congresso **internacional**
comunicação e consumo

6º SIMPÓSIO INTERNACIONAL
7º ENCONTRO DE GTS DE PÓS-GRADUAÇÃO
3º ENCONTRO DE GTS DE GRADUAÇÃO

assimilados à cultura da organização e são pessoas de 'confiança' para participar da pesquisa, igualmente por conhecerem melhor os processos internos e, conseqüentemente, o que pode, o que não pode, deve/não deve ser dito. Desse modo, não se coloca em risco o discurso e a imagem que as organizações desejam sustentar. As preocupações com eventuais danos à empresa e a manutenção da boa convivência são as principais razões apontadas para a necessidade dos limites.

Direitos humanos, liberdade de expressão e regulação da conduta

O conhecimento declarado pelos participantes sobre direitos humanos é considerado suficiente pela maioria (69,6%). Outros 23% dizem conhecer insuficientemente a respeito dos direitos humanos e apenas 7,4% julgam seu conhecimento sobre o assunto aprofundado. Dado o nível de escolaridade elevado da maioria dos respondentes, tal resultado se mostra coerente e esperado. A maioria (66,6%) também diz conhecer iniciativas no campo dos direitos humanos na organização para a qual trabalha. Outros 32,6% não reconhecem a existência dessas iniciativas na organização, e apenas 0,8% não respondeu a esta questão.

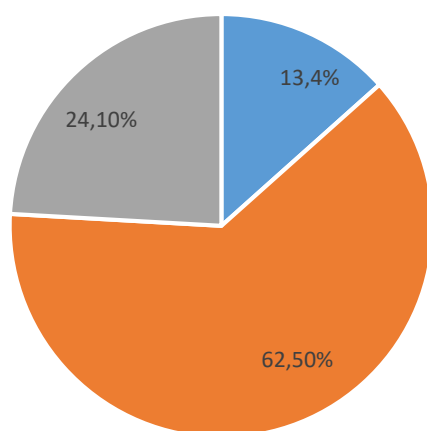
A liberdade de expressão entendida como direito de se expressar sem constrangimentos de acordo com padrões estabelecidos pela legislação e pelo respeito aos outros direitos é a definição mais adequada para esse valor, de acordo com 62,5% dos respondentes (Figura 1). Outros 24,1% acreditam que a liberdade de expressão é o direito de se expressar sem constrangimentos respeitando limites estabelecidos pela legislação e por instituições, como empresas. Apenas 13,4% acreditam que a liberdade de expressão é o direito de se expressar sem constrangimentos ou sem limites. Ao considerarmos quem deve estabelecer limites para a liberdade de expressão, observamos que não apenas a legislação, mas as instituições têm papel admitido como relevante (Figura 2). Instituições como empresas e organizações da sociedade e a legislação são consideradas como instâncias encarregadas de limitar a liberdade de expressão por 36,2% dos respondentes. Outros 30,1% acreditam que é função apenas dos representantes da população estabelecerem, por meio das leis, os limites para a liberdade de expressão. Parcela significativa (25,8%) acredita que não devem existir limites à expressão. Os 7,9% restantes acreditam que cabe apenas às instituições da sociedade estabelecerem tais limites. Podemos observar, portanto, que as instituições concorrem com a lei na tarefa de limitação da liberdade de expressão, não havendo consenso de que a forma para que esses limites sejam



COMUNICON2018
congresso internacional
comunicação e consumo

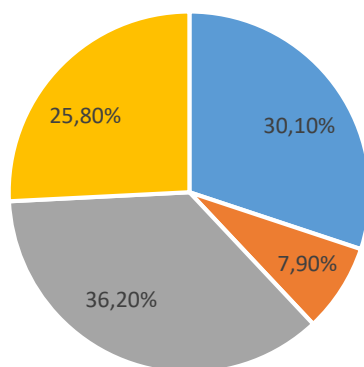
6º SIMPÓSIO INTERNACIONAL
7º ENCONTRO DE GTS DE PÓS-GRADUAÇÃO
3º ENCONTRO DE GTS DE GRADUAÇÃO

estabelecidos é a ação política e legal. Há uma tendência à aceitação de normas limitadoras de origem institucional, que não pode ser menosprezada.



- O direito de se expressar sem constrangimento e sem limites
- O direito de se expressar sem constrangimento respeitando limites definidos pelo respeito aos outros direitos e pela legislação
- O direito de se expressar sem constrangimentos de acordo com limites definidos pela legislação e por instituições como empresas e outras organizações da sociedade

Figura 1: Definição de liberdade de expressão
Fonte: Elaboração do autor

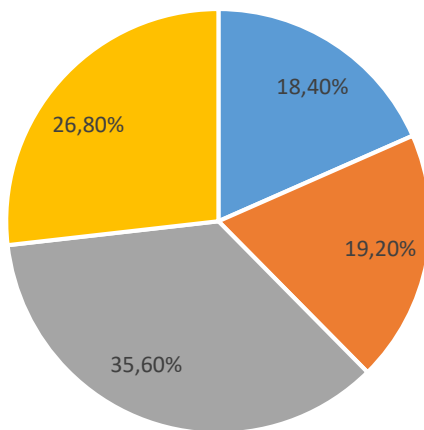


- Exclusivamente pela legislação aprovada pelos representantes da população
- Pelas instituições como empresas e demais organizações da sociedade
- Pelas instituições como empresas e demais organizações da sociedade e pela legislação
- Não deve haver limites à expressão

Figura 2: Definição de limites para a expressão

Fonte: Elaboração do autor

Os limites para a expressão nas organizações (Figura 3) para os quais os participantes da pesquisa trabalham são, em sua maioria definidos de modo informal, como atestam 35,6% dos respondentes. Outros 26,8% reconhecem esses limites definidos em documentos da empresa. Correspondem a 18,2% os que afirmam não haver limites para a expressão, e 19,2%, além de afirmarem que não existem limites, se sentem livres para expressar opiniões, críticas e sentimentos. Em suma, a maioria reconhece a existência de limites. Dos que reconhecem a existência dos limites (62,4% da amostra), 50,4%, porém, disseram não saber a forma como eles são estabelecidos e outros 49,6% disseram ter conhecimento como os limites se estabelecem. Podemos perceber que a vigência da informalidade não impede que os limites sejam reconhecidos e integrem as rotinas de trabalho. Parcela expressiva dos respondentes desconhece como são constituídos tais limites.



- Não há limites para a expressão dos trabalhadores
- Não há limites para a expressão dos trabalhadores e me sinto livre para expressar opiniões, sentimentos e críticas
- Sim, eles existem, mas não estão definidos em documentos da empresa
- Sim, eles são definidos em documentos da empresa

Figura 3: Limites para a expressão na organização
Fonte: Elaboração do autor

Os que afirmam conhecer os limites para a expressão disseram em sua maioria (55,2%) que os limites são estabelecidos em códigos e comitês de ética na organização. Outros 21% disseram que os limites são diretamente delimitados por chefes e 16,4% afirmaram que a empresa define limites para a expressão por comunicados. Apenas 7,4% afirmaram que os limites são estabelecidos em discussões abertas e com a participação de funcionários. Podemos observar que entre os trabalhadores que reconhecem os limites não há a percepção de participação no seu estabelecimento, sendo que fica a cargo das organizações defini-los, ainda que se valham de mecanismos como código de ética e comitês. A definição de limites por meio de superiores hierárquicos ou por comunicados, cuja origem são as instâncias de direção, também é significativa e demonstra que o limite da expressão, quando reconhecido pelos trabalhadores, ocorre em esferas de poder não acessíveis a sua participação.

Ainda assim, 62,4% considera que os limites não prejudicam à expressão dos trabalhadores e 37,6% consideraram que há prejuízo. Quanto à atividade de trabalho, 78% consideram que os limites estabelecidos não prejudicam a atividade de trabalho e outros 22% veem neles prejuízos para a realização do trabalho. Duas hipóteses podem ser formuladas a partir desses dados: os limites não



geram incômodos reais ou foram admitidos como parte do processo de trabalho por quem o realiza. Some-se a isso o fato de que 75,9% consideram os limites à liberdade de expressão necessários e 24,1% acreditam que estes limites não são de fato necessários. Há assim grande concordância dos trabalhadores aos limites estabelecidos, que se tornam, portanto, parte da sua vivência no ambiente de trabalho. Cristaliza-se a ideia de que os limites estabelecidos pela organização são necessários para que o trabalho seja realizado.

Em questão com mais de uma resposta possível, buscou-se investigar as razões pelas quais os limites são considerados necessários por aqueles que concordam com sua existência (Figura 4). Evitar danos de imagem à organização e a manutenção da boa convivência foram alternativas que receberam maior número de respostas, seguidas por itens como manutenção de informações sigilosas e segurança dos trabalhadores. A livre expressão, na visão dos respondentes que consideram os limites necessários, configura-se como ameaça primeiramente para empresa, que pode sofrer danos de imagem e comprometer sua segurança. Num segundo plano, os trabalhadores também podem ter ameaçadas sua segurança e sua imagem. A convivência também pode ser prejudicada e os limites institucionalmente adotados serviriam para preservar as relações no trabalho.

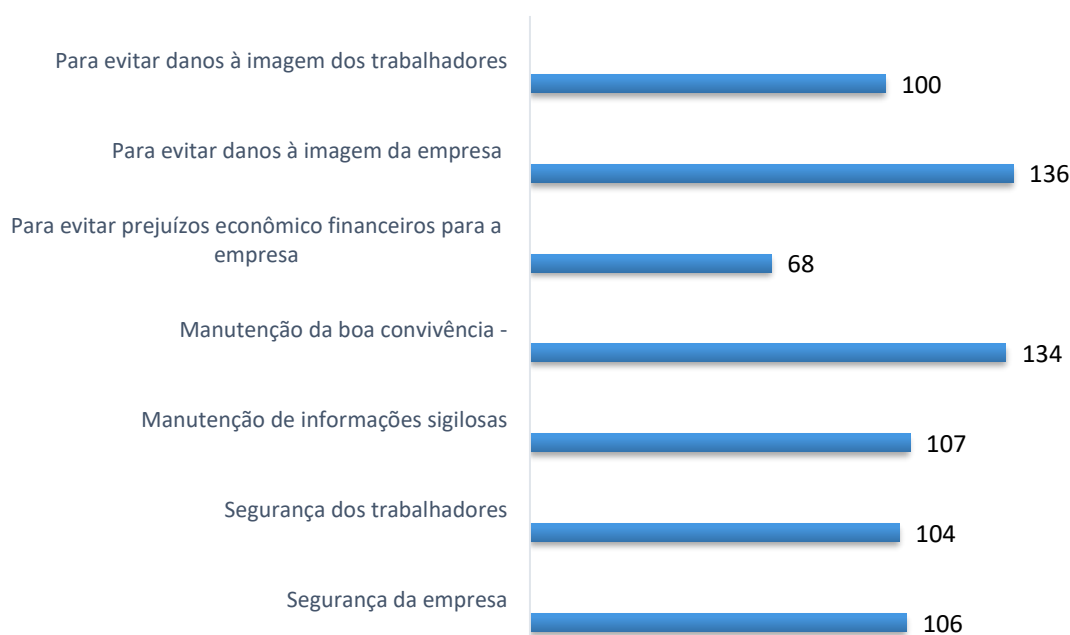


Figura 4: Por que razão os limites são necessários
Fonte: Elaboração do autor



Espaços de expressão

Parcela pouco expressiva (21,4%) dos respondentes diz participar de comitês de gestão existentes nas organizações pesquisadas. A grande maioria (78,6%) se mantém à margem da participação nesses comitês. Reuniões periódicas, ouvidoria e comissões internas são os canais mais citados para expressão dos trabalhadores. Nesse cenário, 67,15% consideram os canais disponíveis para a manifestação dos trabalhadores, como ouvidoria, canais de denúncia, reuniões e comissões internas, suficientes para garantir a liberdade de expressão. Em sua maioria (80,8%), os trabalhadores se sentem estimulados a dar sugestões para melhorar as práticas e as condições de trabalho, o que não ocorre na visão de 19,2% dos participantes da pesquisa. O estímulo à expressão com vistas a contribuição para a melhora dos processos de trabalho é uma das características de gestões modernas inspiradas no modelo toyotista, em que a expressão do trabalhador é incentivada de modo que ele se envolva com o projeto empresarial e se responsabilize pelo cumprimento das metas estabelecidas. Tais espaços são pensados para capturar a expressão dos trabalhadores em benefício da organização e para diminuir o risco derivado de conflitos inerentes à relação capital/trabalho (ANTUNES, 2011; LINHART, 2007).

As situações consideradas mais livres (Figura 5) para a expressão são as que se referem à convivência com colegas de trabalho, seguida pela sensação de liberdade nas atividades de trabalho, se analisadas de modo geral, e pela convivência com superiores hierárquicos. O contato com clientes e fornecedores, públicos externos à organização, foi o item que recebeu o menor número de respostas. A convivência com colegas de trabalho, em que os laços informais são mais estabelecidos, garante maior liberdade de expressão. A convivência com os superiores não parece impor limites à expressão. Esse fato deve ser analisado em relação ao perfil da amostra, no qual podemos observar que há predominância de trabalhadores administrativos e com faixa de renda elevada. Ademais, sabemos que a gestão moderna visa a proximidade entre líderes e liderados na busca de estabelecer uma relação de confiança, na qual os conflitos sejam resolvidos com base no diálogo (LINHART, 2007).

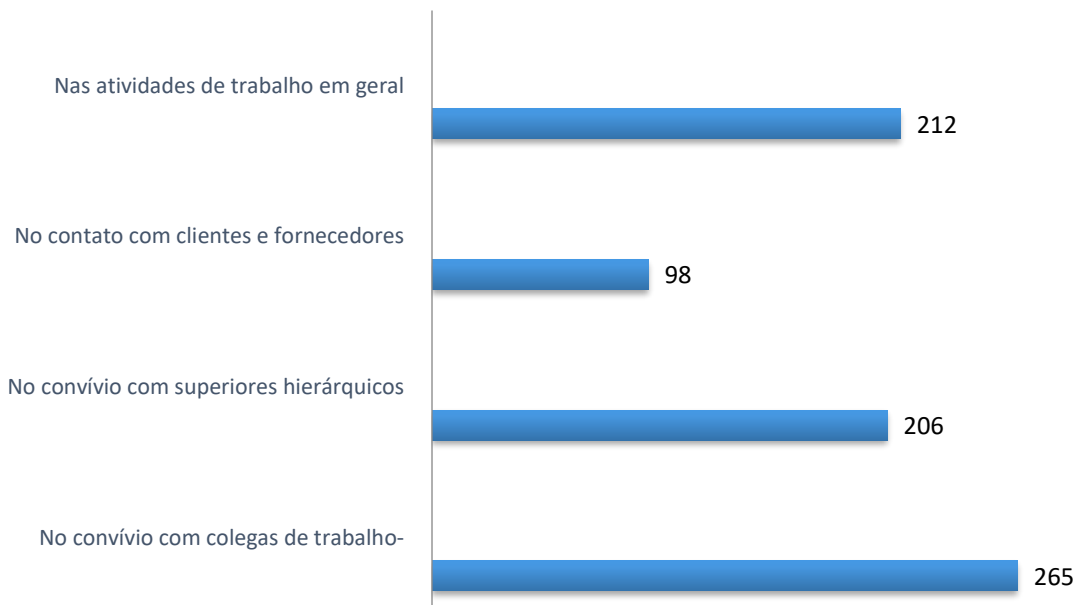


Figura 5: Situações em que a expressão é livre
Fonte: Elaboração do autor

De modo geral, buscou-se investigar fatores que impedem a livre expressão na empresa onde os participantes da pesquisa trabalham (Figura 6). Em resposta à pergunta na qual podiam ser assinaladas várias alternativas, o temor de se expor e não ser compreendido é a alternativa mais marcada, seguida pelo temor de ofender outras pessoas, de sofrer represálias e de perder o emprego. Falta de habilidade para se comunicar e hostilidade dos ambientes foram fatores menos mencionados. O traço que se sobressai é o temor que os trabalhadores parecem ter de se expressar, ainda que as organizações abram espaço para a expressão. Notemos que a hostilidade à expressão presente no ambiente não foi um fator dos mais relevantes, mas não se pode desconsiderar que o temor de represálias por parte de superiores hierárquicos e o de perder o emprego são aspectos bastante mencionados, o que demonstra que há questões da ordem do funcionamento das organizações e do sistema produtivo que podem limitar a expressão.

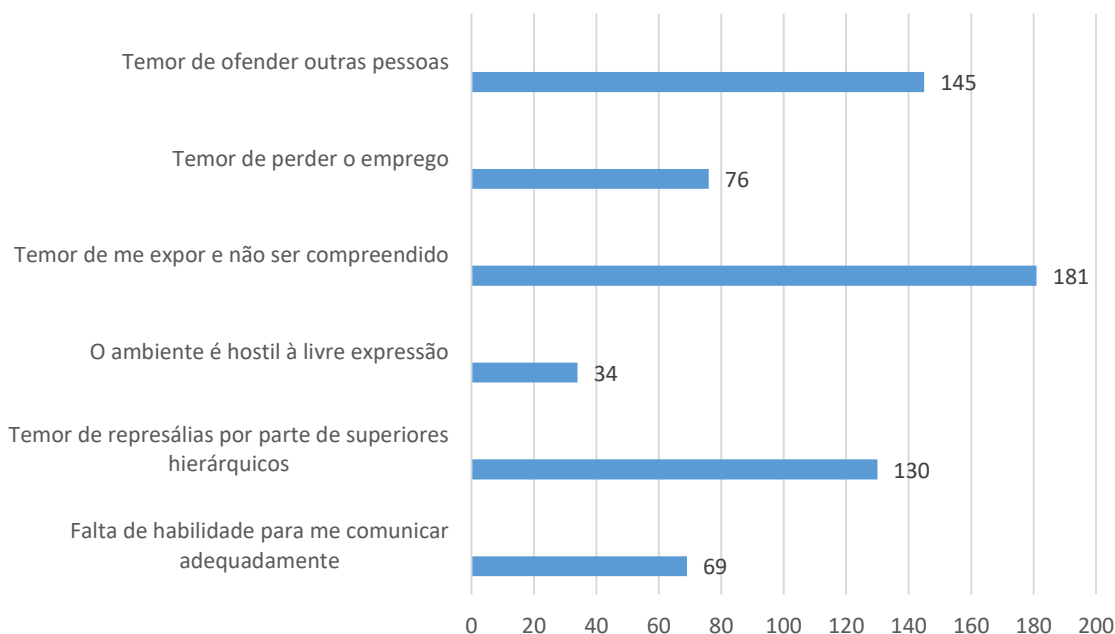


Figura 6: O que impede a livre expressão
Fonte: Elaboração do autor

Considerações finais

No que se refere aos trabalhadores, as respostas obtidas apontam para uma vivência que tende a ser determinada no ambiente de trabalho. Como destacamos, a amostra de respondentes foi em sua maioria constituída por trabalhadores com nível de escolaridade superior, renda média ou superior, maior tempo de trabalho na organização e mais maduros. Para a maioria dos entrevistados, que afirma ter conhecimento suficiente sobre direitos humanos, a liberdade de expressão é o direito de se expressar sem constrangimentos de acordo com padrões estabelecidos pela legislação e pelo respeito aos outros direitos. Percebe-se assim que a liberdade de expressão é assegurada pela lei e seus limites devem ser consideradas apenas em relação a outros direitos. No entanto, se a pergunta for direcionada para investigar quem deve estabelecer limites para a liberdade de expressão, podemos observar que há uma tendência de admitir que outras instituições, como empresas, também o façam. Nesse aspecto, a aceitação de limites, não originados na esfera propriamente política e legal, encontra respaldo na visão de trabalhadores, considerando que a minoria acredita que não deve haver limites à expressão. Na



COMUNICON2018
congresso **internacional**
comunicação e consumo

6º SIMPÓSIO INTERNACIONAL
7º ENCONTRO DE GTS DE PÓS-GRADUAÇÃO
3º ENCONTRO DE GTS DE GRADUAÇÃO

gestão de si que fazem nos ambientes de trabalho, as prescrições relativas à liberdade de expressão têm, conseqüentemente relevância para as relações de comunicação.

Ainda que as organizações procurem estabelecer formalmente os limites para a expressão e utilizem instrumentos como códigos de conduta e comitês de ética, boa parte dos respondentes afirma que os limites se estabelecem informalmente. O reconhecimento da existência de documentos que fixam limites para a expressão não é, portanto, generalizado. Também é possível dizer que metade do total de respondentes não sabe como os limites são estabelecidos, o que pode indicar que a participação dos trabalhadores no debate e reflexão sobre a liberdade de expressão não é prática de fato existente, suficientemente difundida e/ou conhecida. Desse modo, o parâmetro para a liberdade de expressão é dado pela organização.

A maioria dos trabalhadores que identificam a existência formal de limites para a expressão afirma que eles são definidos em códigos e comitês de ética. Superiores hierárquicos e comunicados são também reconhecidos como fontes para a fixação dos limites da expressão. Poucos trabalhadores dizem haver discussões com os coletivos de trabalho para discussão sobre limites da expressão, o que corrobora nossa hipótese de que as instituições definem os limites nas instâncias hierárquicas e buscam impô-los aos trabalhadores como norma de conduta a ser seguida. Nesse cenário, a grande maioria parece não se incomodar com os limites e afirmam que eles não prejudicam a realização das atividades de trabalho. Ademais, a maioria também os reconhece como necessários, prova de que há uma aceitação e normalização dos limites nas práticas cotidianas sem que haja uma reflexão mais detida se eles são compatíveis ou não com aqueles que são estabelecidos na esfera política e das leis. As preocupações com eventuais danos à empresa e a manutenção da boa convivência são as principais razões apontadas para a necessidade dos limites. Podemos observar que preocupações como riscos à segurança e danos à imagem tanto de trabalhadores como da empresa se difundem como possíveis conseqüências negativas de uma expressão livre.

Os espaços de expressão abertos na organização para a manifestação dos trabalhadores são considerados suficientes para a maioria dos respondentes, que se consideram também estimulados para dar sugestões e contribuir para melhoria do trabalho, fato que demonstra o funcionamento eficiente do aparato de captura da expressão montado nas organizações. No entanto, poucos deles participam de



COMUNICON2018
congresso internacional
comunicação e consumo

6º SIMPÓSIO INTERNACIONAL
7º ENCONTRO DE GTS DE PÓS-GRADUAÇÃO
3º ENCONTRO DE GTS DE GRADUAÇÃO

comitês de gestão. As situações mais livres para a expressão são aquelas vividas com colegas de trabalho ou com superiores hierárquicos, dados que sinalizam para as situações de convivência, informalidade e proximidade. As relações humanas estabelecidas no coletivo de trabalho parecem ter grande peso na percepção da liberdade de expressão. O fato de que há uma percepção elevada de que há liberdade de expressão nas atividades de trabalho em geral pode ser associada ao perfil da amostra, como expusemos acima, ou seja, trabalhadores mais escolarizados, com renda média ou superior, maior tempo de casa e mais maduros. Mesmo assim permanece um temor em relação à expressão, prova de que há uma associação entre expressão, medo e represálias. Se parte desses temores pode ser interpretada no nível psicológico, não há como negar que o medo de represálias aponta para um sistema em que valorização da expressão convive paralelamente com a adoção formal ou informal de punições que podem incidir sobre a própria expressão.

Referências

- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?**: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15ª. edição. São Paulo: Cortez, 2011.
- COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 10a. Edição. Porto Alegre: Bookman, 2011.
- FIGARO, R. Atividade de comunicação e de trabalho. In: **Trabalho, Educação e Saúde**, v.6, n.1, p, 107-145, mar-jun, 2008.
- _____. Comunicação e Trabalho: binômio teórico produtivo para as pesquisas de recepção. In: **Mediaciones sociales: revista de ciencias sociales y de la comunicación**, nº 4, primer semestre de 2009, pp. 23-49. ISSN: 1989-0494. Universidad Complutense de Madrid.
- _____. (org.). **As mudanças no mundo do trabalho do jornalista**. São Paulo: Atlas, 2013.
- HABERMAS, J. **Mudança estrutural da esfera pública**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003.
- LEVIN, J.; FOX, J.A.; FORDE, D.R. **Estatística para as ciências humanas**. 11ª. ed. São Paulo: Pearson Education Brasil, 2012.
- LINHART, D. *A desmedida do capital*. São Paulo: Boitempo, 2007.
- MAINGUENEAU, D. Analisando discursos constituintes. In: *Revista do GELNE*, vol. 2, n. 2, 2000, p. 1-12.
- _____. Os discursos constituintes. In: MAINGUENEAU, D. **Cenas da enunciação**. São Paulo: Parábola Editorial, 2008, p. 37-54.
- SAMPIERI, R. H; COLLADO, C. F. LUCIO, P.B. **Metodologia de pesquisa**: São Paulo: McGraw Hill, 2006.
- SCHWARTZ, Y. **Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe**. Toulouse: Octarès, 2000.
- SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. **Trabalho & ergologia**: conversas sobre a atividade humana Niterói: Eduff, 2010.