

**IDENTIDADE SOCIAL E TRABALHO:
SUBJETIVIDADE E AFILIAÇÃO
NO CONTEXTO DA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL**

Alunos: Katiúscia Oliveira e Carlos Alberto Soares Alves

Orientadora: Maria do Carmo Leite de Oliveira

Introdução

Como apresenta Rouleau [3], o estudo da subjetividade no contexto das organizações é um tema relativamente recente em vista do ideal de racionalidade do agente ou do foco na impessoalidade que orientou grande parte das teorias organizacionais. O interesse pela dimensão subjetiva na ação das pessoas cresce quando a organização passa por um processo de mudança. Um exemplo é o das empresas que, ao serem privatizadas, remodelam sua face de empresa pública e até de empresa brasileira, quando passam a ser controladas por um grupo estrangeiro. Interessados nessa relação delicada e complexa entre indivíduos e organização, buscamos estudar o lugar da dimensão subjetiva na fala de profissionais contratados antes e pós-privatização de uma empresa brasileira.

Entendendo subjetividade enquanto expressão do eu e de estruturas sociais e como um fenômeno discursivo, focaremos nossa análise nas ocorrências explícitas do pronome Eu em posição de sujeito e nas estratégias lingüísticas e discursivas utilizadas na expressão de posições avaliativas, na fala de profissionais antigos e novos, produzida em situação de entrevista de consultoria numa empresa privatizada e sob o controle de um grupo estrangeiro.

Objetivo

O objetivo geral deste trabalho é investigar como, através da análise da expressão da subjetividade, os profissionais antigos e novos (re) constroem sua identidade num contexto de mudança organizacional e de um mundo globalizado.

Metodologia

O corpus constitui-se de 20 entrevistas realizadas durante um serviço de consultoria que objetivava avaliar a qualidade da comunicação interna de uma empresa seis anos após sua privatização. Com relação ao uso do Eu explícito em posição de sujeito, foi feito, numa primeira fase do estudo, um levantamento de todas as ocorrências de Eu nos vinte entrevistados. Como resultado, foi elaborado um quadro com a distribuição do percentual de ocorrências em função da diferença novos x antigos. O quadro mostra como a variação na frequência de Eu está relacionada à diferentes categorias, denotando assim a maneira como os profissionais se posicionam em seus discursos. Com base nesse quadro, foram selecionados seis entrevistados – três antigos e três novos - observando-se diferença de tempo de casa e de status. Como procedimento de análise, buscou-se identificar o tipo de predicado que acompanha o Eu [1], isto é, o que o profissional diz sobre si mesmo e sobre seu trabalho. Como resultado, foram estabelecidas categorias de análise e foi elaborado um quadro com a distribuição dessas categorias por entrevistado.

Conclusões

Uma primeira conclusão geral do trabalho é que a expressão discursiva da subjetividade revela não só a construção de identidades sócio-culturalmente situadas, mas também diferentes mundos a elas associados. O tempo que cada entrevistado tem de empresa se refletiu

na quantidade de ocorrências do pronome Eu e na ação realizada. Os novos usam mais a 1ª pessoa do singular principalmente para relatar de suas realizações profissionais, projetando uma imagem de profissional de mercado e de uma pessoa empreendedora. Já os antigos usam mais o Eu para expressar opinião, através das quais se identificam como profissionais orientados por valores e crenças que se contrapõem àqueles que orientam os novos modelos de gestão da organização.

O tipo de predicação que acompanha o Eu também projeta discursivamente essas diferentes identidades. Os funcionários novos usam mais frequentemente o Eu com verbos ligados a processos materiais, a ações no mundo físico. Já os antigos usam preferencialmente o Eu com verbos ligados a processos mentais: pensamentos e emoções.

No que tange às declarações avaliativas como resposta a pedidos explícitos de opinião, pôde-se observar que as formas como funcionários antigos e novos expressam suas posições avaliativas denotam os diferentes mundos que marcam a construção de suas identidades subjetivas.

Funcionários novos tendem a enfatizar as posições avaliativas positivas sobre a nova ordem do trabalho e a mitigar posições avaliativas negativas sobre a organização, utilizando verbos mentais e modais que expressem probabilidade e distanciamento, respectivamente, com o intuito de se defenderem dos riscos implicados na ameaça à face da organização. O modo como se posicionam criticamente sobre a organização implica também um processo de construção de imagem de um profissional que detém os atributos adequados a um cenário de globalização, especialmente a capacidade de se adequar a diferentes realidades e a de empreender a mudança que a empresa parece não estar preparada para realizar. Diferentemente dos funcionários novos, os funcionários antigos tendem a enfatizar posições avaliativas negativas com relação à nova ordem do trabalho. Através de um discurso nostálgico sobre a perda da empresa-família, de oportunidades de maior convívio social, de relações mais fortes com a empresa e os membros da comunidade, os funcionários antigos assumem a sua identidade de profissionais orientados para as pessoas. Por outro lado, o alto comprometimento exibido com esses valores revela uma busca sofrida de uma nova identidade que lhes permita ajustar quem eram a quem têm que ser.

Referências

- 1- GEE, J.P. **An Introduction Discourse Analysis Theory and Method**. London and New York: Routledge, 1999.
- 2- LINDE, Charlotte. Evaluation a linguistic structure and social practice. GUNNARSSON, Britt-Louise; LINELL, Per & NORDBERG, Bengt. The construction of professional discourse. London: Longman, 1997. pp. 151 a 172.
- 3- ROULEAU, Linda. **Emoção e repertórios de Gênero nas Organizações**. In: Davel, E & Vergara, S. Gestão com pessoas e Subjetividade. São Paulo, Atlas, 2001. pp. 217-240.
- 4- SCHIFFRIN, D. The management of a co-cooperative self during argument: the role of opinions and stories. In: GRIMSHAW, Allen D. (Edit.). *Conflict talk: sociolinguistic investigations of arguments in conversation*. Cambridge: Cambridge University Press, 1990. p. 241-259.
- 5- SHI-XU. **Opinion discourse: Investigating the paradoxical nature of the text and talk of opinions**. *Research on Language and Social Interaction*, 33(3), Lawrence Erlbaum Associates, 2000. p. 263-289.