

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro
Centro de Teologia e Ciências Humanas
Departamento de Letras

**RELATÓRIO FINAL DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA
BOLSISTA CNPq – PUC-RIO**

PROJETO DE PESQUISA
**“IDENTIDADE SOCIAL E TRABALHO: UM ESTUDO DA RELAÇÃO SUBJETIVIDADE E
AFILIAÇÃO NO CONTEXTO DA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL”**

Coordenadora do Projeto:
• Maria do Carmo Leite de Oliveira
Prof^ª. Associada do Depto. de Letras – PUC/Rio

Aluno/Bolsista de Iniciação Científica:
Carlos Alberto Alves

Rio de Janeiro, de fevereiro de 2007.

Introdução

Neste relatório, apresento as atividades desenvolvidas como aluno/bolsista de Iniciação Científica, integrado ao projeto de pesquisa “Identidade Social e Trabalho: um estudo da relação subjetividade e afiliação no contexto da organização empresarial”, coordenado pela Prof^a. Dr^a. Maria do Carmo Leite de Oliveira.

As atividades estão organizadas de acordo com o período de realização: Julho de 2006 a fevereiro de 2007.

2. Atividades desenvolvidas em 2006:

2.1 Leitura do projeto de pesquisa

Foi lido o projeto de pesquisa “Identidade Social e Trabalho: um estudo da relação subjetividade e afiliação no contexto da organização empresarial” da pesquisadora Maria do Carmo Leite de Oliveira. É objetivo da pesquisa *enriquecer a discussão sobre construção identitária, no contexto do trabalho e na modernidade tardia, explorando a potencialidade da dimensão subjetiva das pessoas como objeto de pesquisa*. O corpus se constitui de entrevistas realizadas durante um serviço de consultoria demandado pela área de Recursos Humanos de uma organização que fora privatizada e que passou a ser controlada por um grupo europeu. O tópico da entrevista era a qualidade da comunicação interna, e o foco analítico a fala avaliativa de profissionais que sobreviveram ao processo de *downsizing* e dos que foram contratados pós-privatização, buscando-se construir a relação entre subjetividade, afiliação e processo de (re) construção dos *selves* no ambiente de trabalho.

As entrevistas de consultoria constituíram o corpus desta pesquisa.

2.2 Participações em reuniões de Pesquisa

Houve reuniões semanais com a orientadora. Nessas reuniões, discutiu-se o suporte teórico que orientou a análise dos dados. Os fichamentos dos textos relativos à base teórica da pesquisa também foram apresentados nessas reuniões.

3. Atividades de pesquisa realizadas em 2006/2007:

Tendo como foco a expressão da subjetividade, a primeira etapa da pesquisa compreendeu uma revisão da literatura sobre discurso de opinião e sobre as marcas de posições avaliativas [1], [2]. A partir dessas leituras, procuramos verificar o grau de compromisso com a verdade expresso pelos entrevistados na expressão de uma posição e as modificações de força da elocução. Entendendo posição como idéia e compromisso, verificamos com relação à expressão da idéia que os entrevistados usaram os recursos de modificação da força -mitigação e maximização- de uma forma estratégica ou para se defenderem de potencial de ameaça de suas afirmações ou para construir uma imagem positiva. No que diz respeito ao compromisso, verificou-se também um uso estratégico das formas de alto e baixo comprometimento, considerando a identidade do profissional – os contratados antes de após a privatização. .

Os resultados da pesquisa foram apresentados em forma de comunicação oral no XIV Seminário de Iniciação Científica 2006 da PUC-Rio (anexo 1 – resumo XIV Seminário de Iniciação Científica da PUC-RJ).

Numa segunda etapa da pesquisa, procuramos entender a relação entre o perfil de profissional desejado num mundo globalizado e as habilidades comunicativas requeridas para atuar nesse mundo. Para tanto, iniciamos por desenvolver estudos sobre a nova ordem do trabalho [3] e o novo perfil de profissional desejado [4]. Buscamos também identificar na literatura de divulgação do novo capitalismo – revistas dirigidas ao público executivo como *Exame* e *Você SA* - os estilos comunicativos apresentados como preferidos.

Uma das formas de comunicação recomendadas é a assertividade. Entendendo com Cameron (2000) [5] que uma das formas de ser assertivo é assumir maior comprometimento com suas afirmações, objetivou-se, num estudo mais focado sobre a fala de dois entrevistados - um contratado antes da privatização e outro contratado após a privatização -, verificar a relação entre estilo assertivo e perfil profissional.

Tendo como foco essa questão, demos continuidade à análise feita em 2006, a partir das leituras sobre a teoria da Valoração [6] e os estudos de Goffman sobre alinhamento [7]. Nossos resultados evidenciaram que o tipo de posição e tipo de engajamento está relacionado ao perfil do profissional (antigo ou novo). Verificou-se também a relação entre processos de expansão e contração e a qualidade das posições emitidas – favoráveis ou desfavoráveis à empresa – e as fontes dessas posições (profissional antigo e novo)

Os resultados dessa análise foram apresentados no 16º InPLA - Intercâmbio de Pesquisas em Linguística Aplicada, realizado na PUC-SP (anexo 2 -).

4. Outras atividades de pesquisa

Objetivando verificar outros traços do perfil de profissional desejado num mundo globalizado, iniciou-se uma análise sobre o modo como um veículo de comunicação dirigido à formação de executivos (*VOCE S/A*, *EXAME*) trata das habilidades comunicativas desejadas num mundo em mudança. Essa nova pesquisa já está relacionada ao novo projeto da orientadora, intitulado, *IDENTIDADES PROFISSIONAIS, NOVAS HABILIDADES COMUNICATIVAS*

Referências

1- 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.

2- 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.

3- GEE, J.P. HULL, G. & LANKSHEAR, C. **New People in new worlds: the new capitalism and schools.** In; *The New work order: behind the language of the new capitalism USA*: Westview, 1996.

4- ECHEVESTE et al. Perfil do Executivo no Mercado Globalizado. **Administração de Empresas** – RAE- v.3 n.2 São Paulo: maio/agosto de 1999.pp:167-186

5- CAMERON, D. **Good to talk?** London: Sage Publications, 2000

6- WHITE, P.R.R. **The language of evaluation appraisal in English.** Palgrave Macmillan, 2005.

7 – GOFFMAN, E. Footing. In: RIBEIRO, B. T. & GARCEZ, P.M (orgs) *Sociolinguística Interacional*. São Paulo: ed Loyola, 2002 [1981]

Anexo 1 – XIV Seminário de Iniciação Científica da PUC-RJ

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

Alunos: Kátiuscia 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 linguísticas 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 a 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-operative 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.

Anexo 2 - 16º InPLA - Intercâmbio de Pesquisas em Lingüística Aplicada

31- Linguagem e trabalho (1).

Coordenadora:
Maria do Carmo Leite de Oliveira (PUC-RJ)

31.1. A inter-relação entre a assertividade e o perfil profissional na nova ordem do trabalho.

Carlos Alberto Soares Alves (PUC-RJ)
Maria do Carmo Leite de Oliveira (PUC-RJ)

A modernidade e o novo capitalismo (Gee, 1996, 2000) imprimiram na sociedade uma nova ordem do trabalho que trouxe consigo a ênfase de novos valores e habilidades, traçando, assim, um novo perfil profissional (Sennet, 2006). Dentre essas habilidades requeridas hoje pelas organizações pós-burocráticas destaca-se a assertividade. Com base na premissa de que uma das formas de ser assertivo é assumir maior comprometimento com suas afirmações (Cameron, 2000), objetiva-se verificar, a partir de um estudo de caso, a relação entre estilo assertivo e perfil profissional numa organização em processo de mudança. A pesquisa empírica foi feita a partir da seleção de duas entrevistas de um corpus de consultoria sobre a qualidade da comunicação interna numa organização recém privatizada. A partir do referencial teórico de estudos sociopragmáticos (Brown e Levinson, 1987 e Gumperz, 1982), e especificamente da teoria da valoração (White, 1997), analisou-se o grau de engajamento apresentado na fala de um profissional contratado antes e outro depois da privatização. (i) Os resultados sugerem uma inter-relação entre o perfil de profissional e a preferência pela contração ou expansão dialógica e uma variação quanto aos contextos de uso. (2) Observou-se também que nem sempre as formas lingüísticas consideradas características da expansão ou da contração dialógica tiveram os respectivos funcionamentos.