



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

PABLO GUSTAVO DAIJI DA COSTA HIRAFUJI

**A VISÃO DE GRADUANDOS DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DO DISCURSO
ORGANIZACIONAL DE GRANDES EMPRESAS**

Brasília – DF

2011

PABLO GUSTAVO DAIJI DA COSTA HIRAFUJI

**A VISÃO DE GRADUANDOS DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DO DISCURSO
ORGANIZACIONAL DE GRANDES EMPRESAS**

Monografia apresentada ao Departamento
de Administração como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Professor Orientador: Prof. Dr. Marcus
Vinícius Soares Siqueira

Brasília – DF

2011

Hirafuji, Pablo Gustavo Daiji da Costa.

A visão de graduandos do curso de administração de empresas do discurso organizacional de grandes empresas / Pablo Gustavo Daiji da Costa Hirafuji. – Brasília, 2011.

43 f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2011.

Orientador: Prof. Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira, Departamento de Administração.

1. Discurso Organizacional. 2. Controle Organizacional. 3. Universidade de Brasília. I. Título.

PABLO GUSTAVO DAIJI DA COSTA HIRAFUJI

**A VISÃO DE GRADUANDOS DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DO DISCURSO
ORGANIZACIONAL DE GRANDES EMPRESAS**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de
Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do
aluno

Pablo Gustavo Daiji da Costa Hirafuji

Prof. Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira
Professor-Orientador

Prof. Dr. Pedro Paulo Murce Meneses
Professor-Examinador

Brasília, 12 de Julho de 2011

A minha família que durante toda a minha vida me deram segurança, carinho e foram minha base de sustentação: minha mãe Neire, meu pai João e minhas irmãs Raisia e Cinara os quais amo incondicionalmente.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Professor Doutor Marcus Vinícius que me orientou, motivou e me ensinou grande parte do trabalho que apresento aqui.

Agradeço a todos os professores que passaram por minha vida, possibilitando a realização do sonho que é me formar como administrador pela Universidade de Brasília.

Agradeço aos meus amigos que ingressaram comigo na Universidade, me passaram experiências únicas e se tornaram amigos tão especiais.

A riqueza exigida pela natureza é limitada e facilmente arranjada; aquela, pelo contrário, que ambicionamos possuir num tolo desejo, chega ao infinito. (Epicuro de Samos, filósofo grego do período helenístico)

RESUMO

Esta pesquisa evidencia a visão de alunos graduandos do curso de administração de empresas da Universidade de Brasília do discurso organizacional de grandes empresas. Para atingir os objetivos propostos na pesquisa, foi realizado um estudo descritivo de abordagem qualitativa. A coleta de dados foi realizada a partir de entrevistas individuais, com base em um roteiro semi-estruturado. Os participantes da pesquisa foram alunos concluintes do curso de administração da Universidade de Brasília. As entrevistas foram posteriormente submetidas à análise de conteúdo. Como resultado da pesquisa, foi identificada a percepção dos graduandos do discurso organizacional de grandes empresas e como eles se inserem no discurso. A conclusão foi que os graduandos entrevistados demonstraram ter conhecimento que as organizações se utilizam do discurso organizacional visando instrumentalizar o indivíduo, bem como conhecem seus possíveis efeitos. Porém, demonstraram credibilidade em pelo menos algum discurso organizacional amplamente disseminado pelas grandes empresas, demonstrando resistência em encarar a ideologia dominante de forma crítica.

Palavras-chave: Discurso Organizacional. Controle Organizacional. Universidade de Brasília.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
1.1	Formulação do problema	10
1.2	Objetivo Geral.....	11
1.3	Objetivos Específicos.....	11
1.4	Justificativa	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1	Contexto sócio-organizacional.....	15
2.2	Controle das organizações sobre os indivíduos	17
2.3	Discurso organizacional em gestão de pessoas.....	19
2.4	O papel da Universidade enquanto fomento crítico do aluno	22
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	25
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa	25
3.2	Caracterização da organização	26
3.3	Participantes do estudo	27
3.4	Instrumento de pesquisa.....	27
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados	28
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	30
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	38
	REFERÊNCIAS	41
	APÊNDICE	43
	Apêndice A – Roteiro de Entrevista.....	43

1 INTRODUÇÃO

Depois da virada neoliberal, com o crescimento do poder político e econômico das organizações, a preponderância da lógica financeira e a elevada competitividade entre as empresas, há um foco na gestão e em como ela pode ajudar a alcançar os objetivos organizacionais para que as empresas sejam o mais rentável possível. A gestão na atualidade tem a função de harmonizar elementos tão díspares quanto o capital, o trabalho, as matérias-primas, a tecnologia, as regras, as normas e os procedimentos visando unicamente à rentabilidade financeira, com o intuito de pragmatizar os objetivos dos trabalhadores para que esses se adéquem aos interesses econômicos das empresas e acionistas (GAULEJAC, 2007).

De um lado, as conseqüências desses princípios da organização do trabalho são o crescimento extraordinário da produtividade e da riqueza, mas, de outro, as conseqüências são a destruição do lugar primordialmente voltado à subjetividade e à vida no trabalho. Os resultados disso são o crescimento das patologias mentais decorrentes do trabalho, o surgimento de novas patologias, em particular os suicídios nos próprios locais de trabalho – nunca antes ocorrido até a virada neoliberal – o desenvolvimento da violência no trabalho, a agravação das patologias da sobrecarga e a explosão de patologias do assédio (DEJOURS, 2004).

Nesse cenário, faz-se necessário uma postura crítica em relação à gestão. A gestão pode ser decomposta em domínios especializados, como a gestão estratégica, a gestão da produção, a gestão financeira, gestão de pessoas, etc, que são:

Diversos saberes práticos que têm como função modelar comportamentos, orientar processos de decisão, estabelecer procedimentos e normas de funcionamento. (GAULEJAC, 2007, p. 64)

Mais especificamente, as empresas se utilizam do discurso organizacional em gestão de pessoas como meio de manipulação e sedução do indivíduo de forma consentida, buscando não apenas seu corpo e mente, mas também seu coração, de forma que o controle exercido pela organização seja sutil, não se baseando na imposição, mas sim na sedução. Dessa forma o indivíduo não consegue se armar

para essa luta e acaba sendo engolido de corpo e alma pela empresa, sem que se perceba (SIQUEIRA, 2009).

Os discursos disseminados, principalmente, pelas grandes empresas constroem para e de si uma auto-imagem grandiosa, formando um imaginário próprio, que é repassado não apenas para os seus membros internos, mas também para a sociedade no seu conjunto (FREITAS, 2000).

Para modificarmos esse quadro, se faz necessário entendermos as relações de poder e modificá-las constantemente buscando sempre a melhoria das relações sociais:

E o desvendamento do discurso tem um papel fundamental nesse processo, visto que o saber pode ser utilizado como forma de dominação das mais eficazes. (SIQUEIRA, 2009, p. 73)

1.1 Formulação do problema

O conhecimento agrega ao indivíduo uma maior consciência, tanto do ambiente no qual está inserido quanto de seus próprios desejos e necessidades, e nesse aspecto o estudo é fundamental. A educação atualmente, segundo Pimenta (2005) é o retrato e a reprodução da sociedade e, ao mesmo tempo se projeta a sociedade que se deseja. O ensino superior não é um ensino descontextualizado, mas busca os anseios da sociedade, visando responder aos questionamentos mais pertinentes. É nesse sentido que se observa a projeção para o futuro, partindo deste princípio de pergunta e resposta. O ensino superior enxerga a importância e a urgência de se buscar a atualização, de olhar para os acadêmicos como futuros profissionais atuantes na sociedade. O ensino universitário constitui um processo de busca, de construção científica e de crítica ao conhecimento produzido, ou seja, sua relevância para a sociedade.

Dessa maneira, a Universidade tem um papel primordial no processo de desenvolvimento humano, porque ela prepara, primordialmente, a geração de hoje para cuidar de uma geração ainda não nascida.

A educação, enquanto reflexo, retrata e reproduz a sociedade, mas também projeta a sociedade que se quer. Por isso vincula-se profundamente ao processo civilizatório e humano. (PIMENTA, 2005, p. 97)

A Universidade deve conferir ao indivíduo um maior nível de consciência e saber, porém há de se pensar se a Universidade também não está a serviço do capital, disseminando e confirmando o atual imaginário organizacional, formando indivíduos facilmente aceitos pela sociedade, porém fortes candidatos a sofrerem das psicopatologias atreladas à atual organização do trabalho.

Portanto, é pertinente se verificar **qual é a visão de graduandos do curso de administração de empresas da Universidade de Brasília do discurso organizacional de grandes empresas?**

1.2 Objetivo Geral

Analisar a visão de graduandos do curso de administração de empresas da Universidade de Brasília do discurso organizacional de grandes empresas.

1.3 Objetivos Específicos

Os seguintes objetivos específicos sustentarão o objetivo geral:

1. Identificar discursos organizacionais de grandes empresas;
2. Identificar o dito e o não dito dos discursos organizacionais;
3. Analisar como o graduando se insere no discurso organizacional;
4. Analisar o conhecimento do graduando a respeito do discurso organizacional.

1.4 Justificativa

Descobrir o que se esconde por trás dos discursos organizacionais, a omissão da degradação do vínculo social, a competição, as práticas desleais, a exclusão daqueles que não se adaptam a este modelo, dentre outras ações, e como somos direcionados de forma a responder positivamente aos anseios da organização e alcançar os resultados esperados é o primeiro passo a ser feito em

direção a tomar uma atitude ativa em busca da melhoria das relações sociais dentro das organizações e, conseqüentemente, na sociedade como um todo.

Embora a lógica capitalista seja de foco no lucro, um novo modelo de gestão mais humano é possível, mas são necessárias mudanças profundas, principalmente na mente das pessoas. Porém não podemos esperar um modelo de gestão que atenda às especificidades de cada indivíduo e, principalmente, vá contra a lógica de mercado já estabelecida na sociedade. Há de se pensar em como munir os indivíduos de artifícios que sejam úteis nessa guerra.

É na universidade onde as mentes são mais trabalhadas e exigidas de modo a formar um pensamento crítico em relação ao modelo atual e buscar alternativas que possam minimizar os efeitos negativos causados pela lógica capitalista e pelo imaginário organizacional moderno. Mais ainda, a Universidade é responsável por munir o indivíduo de conhecimento e uma maior consciência crítica, atributos indispensáveis para não se deixar levar pelo pensamento comum e sofrer de suas possíveis conseqüências negativas.

Todavia há de se verificar se a elite da educação brasileira de fato está pronta para enfrentar o mercado de trabalho sem deixar de lado sua subjetividade. Há a possibilidade da Universidade também ter se corrompido à lógica capitalista e, talvez, até corrobore e intensifique a disseminação do atual imaginário organizacional, formando indivíduos propensos a serem aceitos pela sociedade, porém fortes candidatos a sofrerem das psicopatologias atreladas à atual organização do trabalho predominante.

O sistema capitalista tende a explorar menos os braços e mais a inteligência do trabalhador. Temos então o lado ambíguo do conhecimento: o conhecimento que esclarece, ilumina e questiona é o mesmo que imbeciliza, censura e coloniza (DEMO, 2004).

Quando uma Universidade foca a formação de seus estudantes apenas para a competitividade globalizada, então, ela estará preparando seus alunos para serem explorados intelectualmente e negando a formação da consciência crítica.

Ainda é preciso sublinhar que é na ação voltada para a melhoria da organização do trabalho que reside, principalmente, se não exclusivamente, a possibilidade de se estabelecer uma continuidade entre a vida, de uma parte, e, de outra, a cultura e até mesmo a própria civilização. (DEJOURS, 2004, p. 33)

Do ponto de vista acadêmico, esta pesquisa pretende ilustrar de que forma esta temática se dá na prática, mostrando a importância deste assunto para a compreensão das relações de trabalho atuais, bem como estimulando novas pesquisas na área.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo serão tratados assuntos de extrema importância para a compreensão do tema desta pesquisa, bem como de seu objetivo e justificativa. Para tanto, este capítulo foi dividido em quatro tópicos: contexto sócio-organizacional, controle das organizações sobre os indivíduos, discurso organizacional em gestão de pessoas e o papel da Universidade enquanto fomento crítico do aluno.

O primeiro tópico tem a intenção de contextualizar a relação da sociedade com as organizações, demonstrando como essa relação se moldou e chegou ao estágio atual.

O segundo tópico relaciona as diversas formas que as organizações dispõem para manipular o indivíduo e como essa manipulação prejudica não apenas o indivíduo, mas a sociedade como um todo. Finaliza analisando como as organizações têm cada vez mais utilizado do discurso organizacional para seduzir e manipular seus funcionários buscando não apenas seus corpos e mentes, mas também seus corações.

O terceiro tópico tem foco no discurso organizacional em gestão de pessoas, há então a caracterização do discurso e como este é utilizado pelas organizações para manipular e seduzir seus colaboradores. Há também uma breve descrição dos discursos mais comuns utilizados pelas organizações de acordo com Siqueira (2009).

Por fim, situando-se como maneira de “acordar” os indivíduos contra a exploração do imaginário organizacional estabelecido na sociedade moderna, será analisado o papel da Universidade enquanto fomento crítico do aluno, sendo um possível resultado desta pesquisa identificar de que forma a Universidade tem se estabelecido em relação à essa questão, demonstrando se há esperança no que tange a melhoria das relações de trabalho e conseqüente diminuição das psicopatologias relacionadas ao trabalho visando não apenas um indivíduo mais saudável, mas a sociedade como um todo.

2.1 Contexto sócio-organizacional

De acordo com Gaulejac (2007), três fenômenos maiores transformaram o capitalismo no fim do século XX: as lógicas de produção estão cada vez mais submetidas às pressões das lógicas financeiras, a economia financeira substituiu a economia industrial e a regulação econômica passando de papel do Estado/Nação para empresas privadas. Esses fenômenos demonstram a impregnação do conjunto da empresa pela lógica financeira, abalando os modos de organização e de gerenciamento construídos sobre lógicas de produção. Antes era o suficiente atender a demanda com produtos de qualidade. Atualmente a própria empresa se tornou um produto financeiro cujo valor é diariamente avaliado conforme a medida dos mercados. Isso implica que o conjunto das funções da empresa está subordinado à lógica financeira pelo viés de técnicas de gestão que levam os agentes a interiorizar a exigência de rentabilidade (GAULEJAC, 2007).

Atualmente, a gestão preocupa-se antes de tudo em canalizar as necessidades dos clientes sobre os produtos da empresa e de transformar trabalhadores em agentes sociais de desempenho, ou seja, a gestão comercial e a gestão dos recursos humanos também se dobraram às exigências da gestão financeira. Devido ao rápido crescimento que as organizações vêm experimentando, algumas maiores e mais poderosas que nações inteiras, ocorrem conseqüências graves, com grandes corporações impondo ao mundo sua lei de mercado. As multinacionais perturbam os modos de regulação que permitiriam encontrar um equilíbrio entre os acionistas, os produtores e os consumidores. Isso ocorre porque enquanto o poder político permanece concreto e palpável, tendo rostos e representantes, o poder econômico é abstrato, intangível, milhares de acionistas querem apenas uma coisa: rentabilidade. Ele pode, a seu bel-prazer, impor suas exigências. Com isso a lógica da rentabilidade financeira acaba por se impor às estratégias de produção e às políticas econômicas dos Estados (GAULEJAC, 2007).

Temos então que a gestão se encontra inteiramente à disposição da lógica da rentabilidade financeira, sendo sua principal finalidade a conversão da atividade humana em números, demonstrados como indicadores de desempenhos que são traduzidos em custos ou benefícios, servindo de suporte para o poder gerencialista

que acaba por legitimar um pensamento objetivista, utilitarista, funcionalista e positivista (GAULEJAC, 2007).

O indivíduo, subordinado pelo capital, é visto cada vez mais como um ativo, um patrimônio que como qualquer outro deveria se adaptar às constantes mudanças estabelecidas pelo capital, como a flexibilização organizacional, e à multifuncionalidade na execução de suas tarefas (SIQUEIRA, 2004, p. 31).

O que acaba potencializando a exploração do indivíduo é o fato do trabalho ocupar lugar de destaque cada vez maior na sociedade contemporânea. Segundo Freitas (2000) a crise de identidade vivida pelos indivíduos permite a ampliação do papel das organizações modernas:

Quanto mais as referências culturais e religiosas, tradicionais, se quebram, mais os indivíduos e grupos se mostram receptivos a acatar mensagens e líderes que lhes possam oferecer uma resposta que traduza um pouco mais de certeza e lhes permita o reconhecimento de um caminho, de um sentido para a vida. Numa sociedade em que é exaltada a importância da imagem, da aparência, do consumo, da superficialidade, as organizações modernas encontram um terreno fértil para se posicionar como grande referente que propõe uma forma de vida de sucesso e uma missão nobre a realizar. (FREITAS, 2000, p. 10)

De tal forma que o trabalho acaba se transformando no centro da vida do indivíduo que muitas vezes acaba por excluir ou relegar ao segundo plano aspectos importantes de sua vida, como o lazer, prazer e a família.

O trabalho não é limitado ao tempo efetivamente passado no local de trabalho. O trabalho ultrapassa qualquer limite dispensado ao tempo de trabalho, mobilizando por completo a personalidade do indivíduo (DEJOURS, 2004).

Fica evidente que estão postos a serviço do capital não apenas a força de trabalho, mas as cidades, a política, as instituições, a família, as relações amorosas, a sexualidade e o próprio ego dos indivíduos (GAULEJAC, 2007). As organizações modernas:

assumem voluntariamente o papel de fornecedores de identidade tanto social quanto individual, contaminando o espaço do privado e buscando estabelecer com o indivíduo uma relação de referência total. (FREITAS, 2000, p. 9)

Mas o que torna possível um sistema como este de dominação e por que ele não é questionado por aqueles que o sofrem?

2.2 Controle das organizações sobre os indivíduos

No início do século XX o controle das organizações sobre os trabalhadores ainda acontecia através de repressão e às vezes opressão, nem sempre havia as mínimas condições de trabalho que garantissem segurança, saúde ou bem-estar. (DEJOURS, 1992)

O controle do ser humano, como ser social, é a preocupação constante dos homens do poder. Dizer controlar é dizer: como impedi-los de perceber o que lhes acontece, como submetê-los, tornando-os satisfeitos em sua submissão, ou pelo menos prontos a aceitá-la. (ENRIQUEZ, 2001, p. 68)

Todavia este cenário mudou, a sociedade começou a se conscientizar e agir contra tais situações. Sindicatos foram organizados e greves decretadas com o intuito de fazer frente aos gestores do capital. Iniciou-se uma disputa entre a classe operária e patronal (DEJOURS, 1992). Dessa disputa foram obtidas importantes conquistas sociais, como a relação contratual onde se passou a estipular a carga horária, salário, férias e em alguns casos até benefícios, o que garantia ao indivíduo uma condição de trabalho mais digna. Porém as formas coercitivas de controle abrem espaço para novos métodos de domínio do trabalhador, onde a sedução e o fascínio garantem não somente uma mão de obra, mas um indivíduo motivado e comprometido com a empresa.

Essa tentativa vai se dar por meio da produção de um imaginário específico, no qual a organização aparece como grande, potente, nobre e perfeita, procurando captar os anseios narcisistas de seus membros e prometendo-lhes ser a fonte de reconhecimento, de amor, de identidade, podendo preenchê-los e curá-los de suas imperfeições e fragilidades. (FREITAS, 2000, p. 9)

As organizações se utilizam de um conjunto de técnicas que captam os desejos e as angústias dos trabalhadores para pô-los a serviço da empresa, transformando a energia libidinal em força de trabalho, encerrando os indivíduos em um sistema que os leva a uma submissão livremente consentida. As empresas desenvolvem continuamente novas técnicas de gestão que se fundamentam em uma estrutura organizacional flexível, mais adequadas, pois, ao ambiente externo. Na base desse processo, o trabalhador depara-se com novas técnicas e ferramentas de gestão, consolidadas em modelos, que trazem em seu escopo não apenas o controle sobre o seu corpo, mas de seu intelecto e de seu psiquismo. Este controle

se torna, cada vez mais, um instrumento eficaz no alcance dos objetivos organizacionais e submissão das pessoas à ordem estabelecida pela ideologia dominante, isto é, pela lógica de mercado (SIQUEIRA, 2009).

Trata-se de um controle sutil, quase sempre imperceptível, que se relaciona com os aspectos mais íntimos do indivíduo: seus desejos, sua necessidade de pertencer, de filiação, de sentir-se amado e ser realizado. (FARIA, 2007, p. 23)

Os trabalhadores, por sua vez, em constante pressão devido à competição instaurada, ficam convencidos de que o papel ontológico dos homens no mundo se efetiva pela realização de si por meio de luta de posições e espaços em uma corrida incessante por produtividade. Essa pressão contínua acaba por causar esgotamento profissional dos trabalhadores, estresse e constante sofrimento no trabalho (GAULEJAC, 2007).

Com a evolução do trabalho, sob o império das novas formas de organização do trabalho, de gestão e de administração específicos do neoliberalismo é, nolens volens, o futuro do homem que está comprometido. (DEJOURS, 2004, p. 33)

Dejours (1992) afirma que o sofrimento varia de acordo com as políticas de gestão da empresa, e começa quando ocorre o “choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e desejos, e uma organização do trabalho que os ignora” (DEJOURS, 1992, p133).

O sofrimento, em alguns casos, se revela propício à produtividade. Não o sofrimento enquanto sentimento, mas os mecanismos de defesa empreendidos pelo mesmo. Os mecanismos de defesa podem tornar o trabalhador mais cauteloso e atento na realização de sua atividade, em decorrência, por exemplo, do medo provocado por um trabalho que envolve risco; ou gerar um ritmo de trabalho mais acelerada, devido, por exemplo, a um clima de ansiedade propiciado pelo receio de perder o emprego ou a posição ocupada na empresa; logo, tudo isso volta-se para a manutenção da produtividade organizacional (DEJOURS, 1994).

Com o controle exercido pela organização mais sutil, não se baseando na imposição, mas sim na sedução, o indivíduo não consegue se armar para essa luta e acaba sendo engolido de corpo e alma pela empresa, sem que se perceba. Porém, para que esse controle seja bem sucedido, é fundamental que o indivíduo interiorize o discurso organizacional e tudo que a organização deseja dele, tornando assim mais previsível seu comportamento. Esse discurso, permeado de mecanismos

de controle, direciona o indivíduo de modo que responda positivamente aos anseios da organização e alcance os resultados esperados (SIQUEIRA, 2009).

Não é novidade alguma o fato de as organizações terem, seguidamente, se utilizado de discursos nos quais o homem aparece como o centro de suas preocupações. Evidentemente, sempre existiu um grande abismo entre o mundo das intenções e a realidade cotidiana. (FREITAS, 2000, p. 13)

2.3 Discurso organizacional em gestão de pessoas

O discurso está presente em todas as esferas da vida social, tendo um papel extremamente importante no ambiente organizacional, sendo que todo discurso esconde uma rede simbólica de relações de dominação ideológica e de poder. Cada palavra expressa no ambiente organizacional está, de alguma forma, sendo monitorada e classificada. Todo discurso que destoa do imaginário organizacional é reprimido, não necessariamente através de punições coercitivas explícitas, mas através de processos grupais, do controle psíquico, da disseminação da ideologia, da interiorização da cultura organizacional. Há um limite imaginário em que o indivíduo pode se aventurar com o uso de suas próprias palavras, diálogos e argumentações, devendo, contudo, estar atento para que o seu discurso não ponha em risco as relações de poder entre os grupos e a ideologia dominante na organização (FARIA, 2007).

O discurso pode ser definido como:

uma manifestação concreta que um sujeito individual ou coletivo faz, por meio da linguagem, na qual expressa não somente uma racionalidade histórica e social, mas também processos inconscientes que movem os desejos, as pulsões e os mecanismos de defesa, através da materialização das palavras, as quais ao mesmo tempo em que estabelecem padrões e criam moldes que devem ser adotados pelos sujeitos na tentativa de se enquadrar socialmente, conformam-se a esses moldes. Em outras palavras, o discurso cria uma dimensão capaz de estabelecer regras de comportamentos, de condutas e de diálogos comuns, aceitas e legitimadas como um processo dinâmico, contraditório, conflitivo, social e histórico. (FARIA, 2007, p. 125).

O discurso deve ter como fim proporcionar convicções comuns sem, contudo, estabelecer uma relação de dominação. No agir e fazer algo, nada está mais presente, na atualidade, do que o discurso e a capacidade que um indivíduo

tem de convencer o outro de que suas idéias serão de grande benefício para todos (FARIA, 2007).

Para servir de sustentação teórica à análise dos discursos organizacionais e seus desvendamentos, serão utilizados as seis categorias fundamentais do discurso organizacional em gestão de pessoas descritas por Siqueira (2009), quais são: o superexecutivo de sucesso nas organizações, o discurso do comprometimento organizacional, em busca de modismos gerenciais, “ganhe” com a participação, saúde nas empresas e o discurso das melhores empresas para se trabalhar.

No primeiro discurso posto por Siqueira (2009), o superexecutivo de sucesso, o indivíduo é levado, através da sedução e fascinação, a ser cada vez melhor, mais atraente para a empresa e para seu trabalho. O executivo compartilha sua vida profissional com sua família, que muitas vezes é deixada de lado em prol da organização. A empresa incentiva o executivo a estar sempre pronto para competir, para se atualizar, para se adaptar aos diversos modismos organizacionais, ele deve ser um herói, um executivo ideal. Em troca a empresa permite acesso a um status ao qual sozinho não conseguiria alcançar. As empresas tentam fazer com que o indivíduo seja eternamente devedor a ela.

No discurso do comprometimento organizacional de Siqueira (2009), a empresa, antigamente com a preocupação de manter o funcionário na organização desde que fosse leal e estivesse plenamente comprometido, atualmente existe a preocupação restrita em manter os principais talentos, isto é, aqueles que propiciem maior retorno e desempenho. Isto se dá por conta de tecnologias gerenciais recentes, como a reengenharia. Há uma reestruturação radical dos processos e da estrutura organizacional, levando a organização a repensar o número de empregados e tendo como conseqüência as demissões em massa presenciadas nos últimos anos.

As empresas desejam que os funcionários que resistiram à demissão em massa assumam um maior compromisso com a organização e seus valores, porém, depois de uma “má impressão” deixada pela reestruturação da organização, com um trauma deixado naqueles que não mais acreditam na empresa como uma provedora fiel, é necessário que a organização reconquiste o indivíduo para que este se identifique mais com a cultura organizacional e possa se engajar aos projetos da empresa. A organização estará disposta a desenvolver novos procedimentos que levem em consideração a qualidade de vida, o trabalho e o alcance do sucesso do

indivíduo, ao menos no nível do discurso. Em contrapartida, a empresa exigirá o comprometimento do indivíduo de maneira integral em suas propostas. (SIQUEIRA, 2009).

No âmbito dos modismos gerenciais, receitas proliferam continuamente no sentido de dar conta das falhas da organização, criando-se uma indústria que vive em função dos modismos. Tal indústria possui seus gurus, editoras e consultorias, pois sempre haverá uma empresa disposta a comprar qualquer modismo na área organizacional, desde que pautado na promessa do ganho e do retorno rápido e seguro (SIQUEIRA, 2009).

A quarta categoria analisada refere-se à participação, mecanismo utilizado para se reforçar o alcance concreto dos objetivos organizacionais. A participação, muito menos do que a distribuição de poder, significa produtividade, diminuição dos conflitos organizacionais e alcance de resultados, não influenciando, significativamente, as relações de poder nas organizações, estando, inclusive, longe do processo de emancipação do indivíduo (SIQUEIRA, 2009).

No discurso da saúde, as empresas se mostram sempre muito preocupados com a saúde de seus empregados, pagando planos de saúde ou adquirindo equipamentos de segurança. O que não é sempre dito é que a grande preocupação da empresa é com a produtividade de seus empregados, e se for necessário enviar um funcionário para uma clínica de repouso, ela o fará, basta que ele seja de fato importante para o processo produtivo da empresa. Prova de que as organizações não se importam com a saúde do indivíduo é o fato delas ignorarem, continuamente, doenças que mais causam afastamento do ambiente de trabalho (SIQUEIRA, 2009).

Por último, Siqueira (2009) situa o discurso das melhores empresas para se trabalhar, onde a organização se utiliza de vários critérios, vistos como bons para o trabalhador, justamente com o intuito de trabalhar o imaginário do indivíduo, mas ocultando uma série de mecanismos de dominação, o que reforça a idéia da organização tentando melhorar sua imagem e reter talentos para aumentar a sua competitividade no mercado.

2.4 O papel da Universidade enquanto fomento crítico do aluno

Diante do modelo dominante exposto é necessário buscar alternativas que possam minimizar os efeitos causados pela lógica de mercado e pelo imaginário organizacional moderno. É fundamental que os indivíduos compreendam o que há por trás do discurso organizacional, especialmente na prática de gestão de pessoas. Espera-se que o indivíduo compreenda a complexa dinâmica organizacional que o rodeia.

A Universidade tem como finalidade produzir conhecimento por meio da problematização dos conhecimentos historicamente produzidos, de seus resultados na construção da sociedade humana e das novas demandas e desafios que ela apresenta (PIMENTA, 2005).

A Universidade conserva, memoriza, integra e ritualiza uma herança cultural de saberes, idéias e valores, que acaba por ter um efeito regenerador, porque a Universidade se incumbe de reexaminá-la, atualizá-la e transmiti-la. A Universidade gera saberes, ideias e valores que posteriormente, farão parte dessa mesma herança. Por isso, a Universidade é conservadora, regeneradora e geradora. Desse modo, a Universidade tem uma missão e uma função transecular que vai do passado ao futuro por intermédio do presente. (MORIN, 2000, p. 10)

A Universidade pode ser entendida como instituição cuja finalidade é “o permanente exercício da crítica, que se sustenta na pesquisa, no ensino e na extensão” (PIMENTA, 2005, p. 162).

Desta forma, a Universidade tem o papel de possibilitar que todos os seres humanos tenham condições de ser partícipes e desfrutadores dos avanços da civilização historicamente construída e compromissados com a solução dos problemas que essa mesma civilização gerou (PIMENTA, 2005).

É possível que o trabalho seja favorável ao equilíbrio mental e a saúde corporal. Para tanto, uma boa adequação entre a organização do trabalho e a estrutura mental do indivíduo é necessária. O trabalho precisa dar significado, sentido e identidade ao trabalhador. É necessário que algumas condições, ou pelo menos uma delas, seja satisfeita. Estas consistem em que as exigências (intelectuais, motoras, psicossensoriais) da tarefa estejam de acordo com as necessidades do trabalhador, onde o exercício da tarefa proporcione prazer; outro aspecto diz respeito ao conteúdo do trabalho enquanto fonte de satisfação sublimatória onde o trabalhador pode modificar a organização do seu trabalho de

acordo com seus desejos e necessidades, ou seja, sendo o trabalhador responsável pelo conteúdo, ritmo de trabalho e modo operatório. Essas características mencionadas não garantem que em algum momento o trabalho não venha a apresentar um conteúdo de sofrimento, mas o prazer do trabalho permite uma melhor defesa e estruturação física e psíquica (DEJOURS, 1992).

Se o trabalho pode gerar o pior, como hoje, no mundo humano, ele pode, também, gerar o melhor. Isto depende de nós e de nossa capacidade de pensar as relações entre subjetividade, trabalho e ação, graças a uma renovação conceitual (DEJOURS, 2004).

E para conseguir pensar livremente nas relações entre subjetividade, trabalho e ação, a conscientização do indivíduo é fundamental.

Um fator preponderante para a formação da consciência é compreender a realidade, pois os limites da compreensão estão relacionados à capacidade dos indivíduos ou de uma coletividade de conhecerem a si mesmo. Porém, os mesmos elementos que promovem o conhecimento e o saber promovem também o imaginário e a ilusão, os indivíduos não podem compreender totalmente sua realidade, e sem a compreensão da realidade estão expostos a ilusões que os aprisionam no pensamento supersticioso, inerte, preconceituoso, ideológico, ou seja, de todos os elementos que tornam os homens escravos das suas ambições ou das formas de opressão. Por isso a via coletiva é vista como melhor forma de apropriar-se do real e desenvolver uma consciência para si, pois a capacidade coletiva de pensar aliada ao debate democrático e à abertura ao diálogo incrementam as condições de compreensão da realidade. Atualmente, em uma sociedade hedonista, temos o indivíduo com consciência parcial que se constitui, basicamente, na satisfação através da aquisição de bens materiais (FARIA, 2007).

Temos que a conscientização do indivíduo permeia e subjuga todo seu senso crítico, e temos na Universidade todos os aspectos necessários para a conscientização do indivíduo. O debate democrático e à abertura ao diálogo, aliados à capacidade coletiva de se pensar são fatores chaves nessa busca pela emancipação do indivíduo.

Buscando a diminuição do sofrimento e doenças relacionadas ao trabalho e um maior prazer no trabalho pelos indivíduos que a Universidade se encaixa nesse estudo. Provendo conhecimento e um posicionamento crítico, assim como promovendo debates e abertura à novas idéias de seus alunos para que estes

tenham consciência e poder para negociarem melhores condições de trabalho.

Conclui-se então que, a princípio, a Universidade deve prover as armas necessárias aos seus estudantes para entrarem nesse campo de batalha em pé de igualdade e, enquanto gestores, entenderem as necessidades subjetivas de seus colaboradores e buscarem uma gestão mais humana, focada nos indivíduos integrantes da organização.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Neste capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos selecionados para esta pesquisa, com a caracterização do tipo de pesquisa, definição dos participantes e do instrumento de pesquisa e procedimento de coleta e análise dos dados.

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

O exercício científico foi executado com a finalidade de compreender a percepção dos alunos do curso de administração de empresas da Universidade de Brasília do discurso organizacional de grandes empresas e como o aluno se insere neste discurso.

Para atingir os objetivos propostos, optou-se neste estudo pela realização de um estudo descritivo de abordagem qualitativa, pois como salienta Godoy (1995), a abordagem qualitativa é a mais indicada para estudos descritivos de fenômenos complexos e que buscam entender a rede de relações sociais ao redor de temas organizacionais. Creswell (2007) observa que, em estudos qualitativos, o pesquisador faz uma interpretação dos dados e filtra-os através de uma lente pessoal situada em um momento sociopolítico e histórico específico. Assim, busca-se aprofundar na realidade dos atores envolvidos e deste modo, o foco não é a quantidade de respostas, mas sim a qualidade das informações obtidas.

A coleta de dados foi realizada a partir de entrevistas individuais, com base em um roteiro de entrevista semi-estruturado, com alunos concluintes do curso de administração da Universidade de Brasília. O método utilizado para o tratamento dos dados foi a análise de conteúdo.

3.2 Caracterização da organização

A instituição escolhida para realização das entrevistas foi a Universidade de Brasília, uma universidade pública federal brasileira localizada em Brasília, inaugurada em 21 de Abril de 1962. Atualmente possui mais de 2 mil professores, 2.512 servidores e cerca de 28 mil estudantes. É constituída por 25 institutos e faculdades e 25 centros de pesquisa especializados.

Oferece 103 cursos de graduação, sendo 24 noturnos e 14 à distância. Os cursos estão divididos em quatro campi espalhados pelo Distrito Federal: Plano Piloto, Planaltina, Ceilândia e Gama.

Para dar apoio às atividades desenvolvidas na UnB, alunos, professores e servidores contam com 400 laboratórios, além dos órgãos de apoio, como o Hospital Universitário e a Biblioteca Central.

Escolheu-se a Universidade de Brasília, pois, remete a um dos maiores centros de formação superior do país e evoca uma instituição calcada no pioneirismo. Tem como missão “Produzir, integrar e divulgar conhecimento, formando cidadãos comprometidos com a ética, a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável”. É a maior instituição de ensino superior do centro-oeste do Brasil e uma das mais importantes do país. Foi avaliada pelo Ministério da Educação através do Índice Geral dos Cursos como a melhor universidade da região centro-oeste.

O departamento de administração da Universidade de Brasília possui sua unidade acadêmica situada na Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (FACE) e oferece habilitações em Bacharelado em Administração de Empresas e Bacharelado em Administração Pública. Os cursos são ministrados no turno diurno e noturno no campus Darcy Ribeiro.

Pela ciência administração lidar basicamente com a gestão de pessoas e de recursos, há a necessidade de evoluir conforme a sociedade. Com isso, talvez a administração seja a ciência social que mais passa por mudanças. A função do administrador é planejar, organizar e dirigir as atividades de uma instituição seja ela pública ou privada. Com isso, o resultado esperado é que o sistema funcione de

forma mais eficiente e eficaz, de modo a atingir melhores resultados com menos investimentos.

A Universidade de Brasília busca a atuação do administrador pautada pela ética, em uma conduta responsável que considere o ambiente interno e externo, nas diferentes organizações em que atua. O profissional deve ser capaz de produzir e aplicar conhecimentos relativos aos diversos campos de atuação da Administração, preconizando a excelência organizacional e o bem-estar das pessoas, com ética e responsabilidade, adaptando-se aos contextos de forma inovadora, e consciente do impacto de suas ações sobre a sociedade e o ambiente.

O curso de administração foi escolhido justamente pelo seu objeto de estudo, a gestão (SANTOS, 2001). Este estudo foca em como o discurso organizacional em gestão de pessoas vem sendo utilizada de forma indiscriminada em prol do capital, sem levar em consideração a subjetividade ou bem-estar do indivíduo e como esse conhecimento é internalizado, retratado e disseminado pelos futuros executivos e gestores do país.

3.3 Participantes do estudo

Os participantes são compostos por alunos concluintes do curso de administração de empresas, tanto diurno quanto noturno, da Universidade de Brasília. Neste semestre há 159 prováveis formandos no curso de administração de empresas. Desse universo, foram entrevistados 12 alunos selecionados de forma aleatória.

Os entrevistados têm idade entre 20 a 24 anos e encontram-se entre o oitavo e décimo semestre do curso. Todos trabalham ou já trabalharam.

3.4 Instrumento de pesquisa

Foi utilizado como instrumento de pesquisa um roteiro de entrevista semi-estruturado, que tem como característica a utilização de um roteiro previamente elaborado. Mazini (1991) diz que a entrevista semi-estruturada está focalizada em

um assunto sobre o qual confeccionamos um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista.

A presença de perguntas básicas e principais para atingir o objetivo da pesquisa é obrigatória em um roteiro de entrevista semi-estruturado. Dessa forma, Manzini (2003) salienta que é possível um planejamento da coleta de informações por meio da elaboração de um roteiro com perguntas que atinjam os objetivos pretendidos. Desta forma o roteiro tem como finalidade, além de coletar as informações básicas, servir de meio para o pesquisador se organizar para o processo de interação com o informante e atingir o máximo de clareza nas descrições dos fenômenos sociais.

O roteiro semi-estruturado está descrito integralmente no Apêndice deste estudo. A seguir apresentam-se resumidamente as questões tratadas no roteiro e o respectivo objetivo de cada uma.

A primeira, segunda e terceira pergunta tem como objetivo conhecer melhor os entrevistados e conhecer suas ambições.

As perguntas cinco, seis e sete são para entender como o entrevistado se insere no discurso, se ele acredita ou não no que as organizações querem que ele acredite.

E, por fim, as perguntas quatro, oito e nove são para compreender a percepção do entrevistado em relação ao discurso organizacional de grandes empresas, ou seja, como ele percebe esse discurso, se sabe o que se esconde por trás do discurso e se é ciente de seus efeitos.

O roteiro foi desenvolvido pelo Prof. Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira unicamente para este estudo.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

O procedimento de coleta de dados deu-se pela realização de entrevistas individuais utilizando o roteiro semi-estruturado descrito no Apêndice e conduzidas pelo pesquisador. Com a permissão dos entrevistados, as entrevistas foram

gravadas e posteriormente transcritas. As entrevistas duraram em média dez minutos.

O uso do gravador teve como objetivo facilitar o processo de coleta de dados e permitir anotações adicionais sobre manifestações corporais e variações nas expressões orais dos entrevistados.

Após a coleta dos dados, o método utilizado para o tratamento dos dados foi a análise de conteúdo, que para Dellagnelo e Silva (2005), “busca inferir os significados que vão além das mensagens concretas” e pode ser definido como “um processo de identificação, codificação e categorização de dados primários em informações”. Bardin (2001) define a análise de conteúdo como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, havendo uma grande disparidade de formas e adaptável ao vasto campo de aplicação das comunicações.

Em estudos organizacionais:

a análise de conteúdo pode ser utilizada para compreensão dos depoimentos de dirigentes a respeito do processo de construção de políticas institucionais, para a explicitação dos jogos de poder que se estabelecem ao longo de um processo de mudança ou explicitação da ideologia subjacente ao processo de comunicação organizacional. (DELLAGNELO E SILVA, 2005, p. 104)

Portanto, por melhor se adequar aos objetivos propostos, foi utilizada a análise de conteúdo para a análise das entrevistas. Foram criadas três categorias baseadas nos objetivos das perguntas do roteiro semi-estruturado, partindo do geral para o particular, ou seja, determinou-se em primeiro lugar rubricas de classificação para, posteriormente, arrumar o todo. Feita a análise, os nomes das categorias foram determinados visando coerência com a análise realizada.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo de resultados e discussão será mostrado de que forma os entrevistados percebem o discurso organizacional de grandes empresas e como estão inseridos nesse discurso.

Tendo em vista o objetivo a ser atingido nesta pesquisa, as análises das entrevistas foram divididas nas seguintes categorias em relação ao aluno e o discurso organizacional de grandes empresas: Uma etapa para o sucesso, Inserção no discurso e Conhecimento do discurso.

As categorias se sobrepõem em certos casos da mesma forma que se complementam. Portanto devem ser consideradas para auxiliar na compreensão e na elaboração da análise.

Categoria 1: Uma etapa para o sucesso

Esta categoria de análise visa compreender quais motivos levaram o entrevistado a escolher o curso de administração de empresas. O motivo da escolha do curso se mostra relevante para se analisar a inclusão do entrevistado no imaginário organizacional moderno.

A grande maioria dos entrevistados teve como principal motivação ao escolher o curso de administração a maior possibilidade de emprego que a área proporciona ou pela influência de terceiros.

Pela pontuação que havia obtido nas etapas anteriores do PAS era seguro que passaria para Administração. O fato de meus irmãos também fazerem o curso também foi relevante na escolha. (entrevistado 1)

Ter diversas possibilidades de emprego tanto na área pública como particular e uma ótima oferta de estágios além da universidade que escolhi ser referência no assunto. (entrevistado 2)

Principalmente pelas possibilidades de emprego no mercado. (entrevistado 5)

Pela disponibilidade de empregos que a área proporciona. (entrevistado 7)

Pela amplitude de formações e oportunidades que o curso me oferece.
(entrevistado 8)

Motivações potencialmente perigosas, uma vez que, segundo Gaulejac (2007), o trabalho precisa dar significado, sentido e identidade ao trabalhador. Escolher o curso universitário, com o qual se deve arranjar um trabalho, visando a facilidade de acesso ao mercado de trabalho é ter como ambição profissional arranjar um emprego de nível superior.

A Universidade, então, é vista primeiramente como uma etapa para o sucesso em vez de meio de obtenção do conhecimento, o que pode acarretar em um menor aproveitamento do ensino da instituição, uma vez que, visando prioritariamente o diploma e não o conhecimento há maior propensão do aluno em apenas decorar o conteúdo para passar nas provas do que uma reflexão e avaliação crítica do conhecimento, aspectos necessários para a conscientização do indivíduo, permitindo fugir do senso comum e imaginários sociais e facilitando a realização de uma análise crítica dos discursos organizacionais. A análise crítica do discurso é fundamental para identificar os aspectos que se escondem por trás deste.

Categoria 2: Inserção no discurso

Esta categoria de análise visa identificar como o entrevistado se insere no discurso organizacional, ou seja, se de fato acredita no que é disseminado pelas grandes empresas.

Todos os entrevistados se mostraram inseridos em pelo menos algum discurso organizacional de grandes empresas.

(O que mais admiro na relação entre indivíduo-empresa nas grandes empresas é) ambos perseguirem objetivos comuns, que tragam benefícios tanto para a empresa quanto para o funcionário. (entrevistado 10)

(O que mais admiro na relação entre indivíduo-empresa nas grandes empresas é a) mutualidade, quando os dois trabalham juntos buscando crescer e atender objetivos semelhantes. (entrevistado 9)

No discurso do comprometimento organizacional de Siqueira (2009), a congruência dos interesses do indivíduo com o da empresa é considerada uma característica fundamental do comprometimento organizacional. O fato de o indivíduo achar que a organização persegue objetivos semelhantes aos seus ou

mesmo colocar seus objetivos pessoais como sendo os objetivos da organização pode acarretar no aumento do comprometimento organizacional.

Quando questionados do significado de uma empresa na lista das “melhores empresas para se trabalhar” e como se sentiria caso sua empresa fosse escolhida, metade dos entrevistados enxergou somente aspectos positivos e que se sentiriam bem trabalhando em uma empresa da lista.

Significa que na empresa os fatores positivos sobrepõe os negativos [...] ficaria com mais orgulho caso minha empresa fosse escolhida. (entrevistado 1)

É uma das coisas mais gratificantes [...] sentir-se valorizado pela empresa onde se trabalha, e ter isto reconhecido pela mídia externa traz a sensação de dever cumprido, uma sensação de orgulho. (entrevistado 5)

Acho que significa que ela emprega métodos melhores no tratamento e reconhecimento do trabalho dos funcionários. É uma empresa boa na ótica de quem trabalha nela. Se minha empresa fosse escolhida eu acharia ótimo para a imagem dela. Se eu trabalhasse lá, poderia ser um sinal de que ela reconhece os seus funcionários. Se eu fosse o dono, seria ótimo para minha imagem e para atrair funcionários com melhor capacidade. (entrevistado 9)

Um reconhecimento muito grande [...] a empresa deve proporcionar muita coisa para o funcionário, também se os próprios funcionários falam bem da empresa, ela pode ter alguns pontos bons que agradem à maioria, [...] pode ser uma coisa muito boa pra mim. (entrevistado 10)

No discurso das melhores empresas para se trabalhar de Siqueira (2009), as organizações modernas desenvolvem práticas gerenciais que “dão a elas a imagem de que estão efetivamente preocupadas com seus funcionários, a ponto de se transformarem, ao menos no nível do discurso, em locais atrativos, nos melhores lugares para trabalhar”. Com isso, reforçam o comprometimento organizacional, o apego das pessoas aos valores, à sua missão e aos seus objetivos, e fazem com que o indivíduo se sinta intimidado em sair da empresa, uma vez que não encontrará outra empresa tão boa para se trabalhar como a atual. Também é necessário ressaltar que nenhum benefício é concedido sem que haja algum interesse oculto por parte da organização.

(O que mais admiro na relação entre indivíduo-empresa é) o respeito às individualidades. (entrevistado 8)

(A empresa moderna) sabe explorar o potencial de cada indivíduo de acordo com seus interesses e talentos, e não atribuir tarefas e cobrar a todos da mesma maneira. (entrevistado 7)

Admiro a capacidade de reconhecimento da empresa acerca do trabalho desenvolvido pelo indivíduo. (entrevistado 4)

Atualmente as empresas recorrem ao emprego sistemático da avaliação quantitativa e objetiva do trabalho. Essa avaliação é legitimada devido à dominação simbólica das ciências experimentais, tudo neste mundo aparenta ser avaliável. Se o essencial do trabalho revela a subjetividade, o que é avaliado definitivamente não corresponde ao trabalho, levando as avaliações do trabalho a cometerem, muitas vezes, absurdos e injustiças intoleráveis. Ainda, a avaliação individualizada de desempenho e os contratos de objetivos traçados pela organização, além do apelo à competição generalizada, conduzem ao desenvolvimento de condutas desleais entre pares e à ruína da solidariedade. O resultado destas práticas gerenciais é o isolamento de cada indivíduo devido à perda de confiança uns nos outros (DEJOURS, 2004).

(O que mais admiro na relação entre indivíduo-empresa em uma grande empresa é) o orgulho do empregado em trabalhar em uma grande empresa. (entrevistado 1)

(Na relação entre indivíduo-empresa em uma grande empresa) você ganha status, um reconhecimento tanto pessoal quanto profissional. (entrevistado 5)

Admiro (na relação entre indivíduo-empresa em uma grande empresa) a valorização do indivíduo pela sociedade por trabalhar em uma grande empresa. (entrevistado 6)

A empresa oferece a possibilidade que o indivíduo seja percebido pela sociedade como um homem bem-sucedido, mas para isso é necessário que ele tenha aderido aos valores da organização e esteja comprometido com seus objetivos, seguindo suas normas de conduta e ética dentro e fora dela (SIQUEIRA, 2009).

Poucos entrevistados vêem características negativas nas características de uma empresa moderna. O foco nas características consideradas positivas e proliferadas pelas organizações, tais quais valorização do profissional, ética, comprometimento social e ambiental, reciprocidade, autonomia e participação de todos nas decisões empresariais demonstra o discurso internalizado na mente do entrevistado.

(Principais características de uma empresa moderna são) flexibilidade e uma maior autonomia. Os resultados são melhores e a empresa pode focar mais em resultados, diminuir um pouco o controle sobre o funcionário [...] mostrar que tem que ter o resultado, um jogo mais aberto entre a empresa e o funcionário. (entrevistado 5)

(Principais características de uma empresa moderna são) flexibilidade, valorização de funcionários e participação de todos nas decisões empresariais. (entrevistado 9)

Segundo Siqueira (2009), a participação é uma das principais estratégias utilizadas pelas empresas para alcançar seus objetivos de produção ou financeiros. Por isso a participação no processo de decisão é tema recorrente no discurso das organizações. Embora se veja a participação do indivíduo na empresa nos mais variados momentos, ele dificilmente participa de algo efetivamente relevante. Normalmente são decisões meramente operacionais e relacionadas à sua atividade, ou seja, participação até o ponto em que não haja nenhuma mudança representativa no funcionamento da empresa.

A participação ainda está relacionada com a flexibilidade organizacional, em que o controle ideológico com aspecto flexível vai admitir a diversidade e dar certa autonomia ao funcionário. Essa autonomia é vigiada pela empresa, que não abre mão dos processos de tomada de decisão mais estratégicos. O discurso da participação ainda promove a diminuição dos conflitos organizacionais, permitindo que a organização cumpra seus objetivos com um menor nível de resistência, promovendo a dominação com o consentimento e cumplicidade do indivíduo (SIQUEIRA, 2009).

(A empresa moderna é) ambientalmente sustentável, com foco em inovação, e com ambiente de trabalho voltado para o profissional, seja em ergonomia, seja visando maior relacionamento intrapessoal dos colaboradores. (entrevistado 2)

(Principais características de uma empresa moderna são) valorização do profissional e de seus ideais, agregar valor ao cliente e a seus stakeholders, ética e comprometimento social e ambiental. (entrevistado 4)

(A empresa moderna) sabe atender não só as expectativas do cliente externo e da sociedade, mas, principalmente, dos seus colaboradores. (entrevistado 8)

No discurso do comprometimento organizacional de Siqueira (2009), as empresas se utilizam da bandeira da ética e da honestidade para criar conforto e reforçar os laços afetivos entre a empresa e o indivíduo.

As organizações modernas utilizam-se muito da imagem de terem os valores sociais mais elevados e da moralidade pública. Guardiães da honestidade, do respeito, da seriedade, da transparência e da dignidade. Com isso elas possuem a impressionante capacidade de transformar necessidades em virtudes, virtudes essas consideradas o mínimo para a sua própria existência (FREITAS, 2000).

(O que mais admiro na relação indivíduo-empresa em uma grande empresa é) a oportunidade de aprendizado tanto para o indivíduo como para a empresa. (entrevistado 3)

Qualquer modelo de qualificação e de aprendizagem proposto pelas organizações pode ser visto como uma estratégia de poder que se modifica e se aperfeiçoa na medida em que não consegue mais atender às expectativas da administração. O que muda de um modelo para outro são as formas de disseminação da ideologia da organização e os artifícios de que se vale a administração para garantir sua função de dominação e controle nas relações de poder. A interiorização dos valores, normas, objetivos e estratégias corporativas pelos funcionários tem o objetivo de garantir uma necessária adequação entre as ações destes indivíduos e a realidade da organização. Com as constantes mudanças organizacionais exigindo novas qualificações quase que descartáveis, o trabalhador fica à mercê das determinações dos programas de capacitação por estar submetido a uma das principais formas de controle: o medo da obsolescência e do desemprego (FARIA, 2007).

Crer que os espetáculos dos adestramentos do corpo e da alma são processos libertários, promotores de um desenvolvimento que tem como seu objeto o sujeito, é crer em uma identidade de interesses, em um compartilhamento de desejos, em uma possibilidade típica das utopias. (FARIA, 2007, p. 188)

Categoria 3: Conhecimento do discurso

Esta categoria de análise serve de base para entendermos se o entrevistado tem ciência do discurso organizacional e seus efeitos.

Todos os entrevistados mostraram saber bem o que as grandes empresas esperam de seus funcionários, que não é explicitamente dito nos discursos organizacionais.

(As grandes empresas) esperam que abdicuem de suas vidas e vivam para a empresa. Esperam que os funcionários sejam a empresa. (entrevistado 3)

As grandes empresas esperam que o funcionário viva em função delas, respire elas e só pense nelas 24h por dia. (entrevistado 5)

[...] em suma, que rendam o máximo, que sempre estejam à disposição da empresa. (entrevistado 6)

Elas (grandes empresas) esperam que seus funcionários tenham dedicação máxima a qualquer hora do dia em suas atribuições [...] em troca de seus benefícios. (entrevistado 7)

Assim como todos os entrevistados tem conhecimento de como as grandes empresas se utilizam do discurso organizacional em gestão de pessoas para que seus funcionários sejam mais engajados aos objetivos organizacionais.

Acredito que (o discurso organizacional em gestão de pessoas de grandes empresas) busca manter os funcionários motivados através de confraternizações e premiações. A primeira, para que os funcionários, como seres sociais, não entrem em colapso devido à rotina estressante. A segunda é para que se sintam valorizados. Jogam um ossinho para o cachorro que faz o truque. (entrevistado 3)

O discurso (organizacional em gestão de pessoas de grandes empresas) sempre prega fatores positivos e o crescimento do profissional na companhia, os benefícios do trabalho, e os fatores positivos que a empresa gera à sociedade como um todo, com o intuito justamente de tentar explorar o funcionário até o limite. (entrevistado 4)

Em sua maioria elas (grandes empresas) promovem certa "lavagem cerebral" para criar um sentimento grande de pertencimento por parte dos funcionários e desta forma conseguir que estes cumpram o estabelecido. Tentam convencer seus funcionários, ainda que de forma bastante sutil, a serem subservientes à empresa. (entrevistado 6)

Que a empresa é uma família e que estamos todos juntos não pelo dinheiro, claro, mas por motivos muito dignos e nobres, tais como auto-realização e preocupação legítima com os clientes. Percebo esse discurso [...] claramente como mentira, a organização só está interessada em quanto vou lucrar para ela. (entrevistado 7)

[...] muitas vezes, o discurso (de grandes empresas) tem um "q" de utopia, que esconde a real intenção da empresa, que é fazer com que seus funcionários achem que a empresa está ali visando seu bem-estar. (entrevistado 8)

Elas (grandes empresas) buscam gerar uma imagem paternalista onde os funcionários devem se dedicar ao máximo à empresa pelo fato de proporcionar tudo o que eles terão. (entrevistado 9)

Elas (grandes empresas) falam aquilo que há de melhor para os funcionários e é comum se colocarem como um lugar bom e compreensivo que os funcionários esperam, falando bem o que os funcionários querem ouvir [...] mas a realidade é totalmente inversa. (entrevistado 10)

O que demonstra que a Universidade cumpre seu papel no que tange fornecer o conhecimento, a noção de como as organizações se utilizam do discurso organizacional em gestão de pessoas para manipular a subjetividade dos indivíduos.

Mesmo com o conhecimento do propósito do discurso e seus efeitos, os participantes se mostraram inseridos, ou seja, acreditam no que é dito em alguns discursos organizacionais comumente disseminados pelas grandes empresas colaborando para a manutenção da imagem grandiosa das empresas do imaginário organizacional moderno.

Cientes do discurso organizacional e de seus efeitos, sabendo que a organização deseja seqüestrar sua subjetividade em prol da rentabilidade, os entrevistados não tiveram uma reflexão crítica e acabaram por repetir o discurso de grandes empresas quando questionados a respeito do que admiram na relação indivíduo-empresa e das principais características de uma empresa moderna. Discursos esses moldados e repetidamente anunciados pelas empresas visando seduzir e fascinar os indivíduos que acreditam no que é dito pelo discurso.

Os entrevistados sabem a definição de discurso organizacional, conhecem seus possíveis efeitos, porém não conseguem identificar e ter uma postura crítica em relação a ele. A Universidade até pode deixar o aluno ciente de todos os discursos atualmente existentes e o que se esconde por trás destes, porém as empresas estão sempre se reinventando e arranjanado novas formas de seduzir e fascinar os indivíduos, sendo o senso crítico fundamental para a conscientização do indivíduo.

Desenvolver o senso crítico seria armar o indivíduo, de forma mais duradoura, contra as explorações encontradas nas relações de trabalho e suas conseqüências. A partir do momento que o indivíduo sabe o que quer, enquanto sujeito e autor de sua própria história, tem-se os requisitos básicos necessários para negociar condições de trabalho que se adéqüem às suas necessidades.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A presente pesquisa teve como principal objetivo analisar a visão de alunos graduandos do curso de administração de empresas do discurso organizacional de grandes empresas, visto que é um tema que impacta ou impactará diretamente em suas jornadas de trabalho e, conseqüentemente, em sua qualidade de vida.

Por meio da realização de entrevistas semi-estruturadas, foi possível verificar o nível de credibilidade dado aos discursos organizacionais pelos atores envolvidos, assim como identificar o nível de conhecimento dos discursos dos entrevistados.

Todos entrevistados mostraram saber o que é o discurso organizacional e seus possíveis efeitos, porém quando foi analisada a inserção destes no discurso, ou seja, se acreditam no que é dito no discurso, corroboraram com o que é disseminado nos discursos pelas grandes empresas citando características que comprometem a percepção da realidade pelo entrevistado.

A Universidade apenas proveu o conhecimento aos entrevistados, porém não os emanciparam, que segundo Faria (2007), significa prover autonomia ao indivíduo, dar a capacidade de criar sua própria história, desempenhando papel ativo sobre os problemas relevantes de interesse coletivo. Justamente o oposto da alienação, da reificação e da opressão social.

Os entrevistados, mesmo cientes do discurso organizacional e sua problemática, não se mostram interessados em mudar a situação vigente, tomar uma atitude em direção à mudança nas relações indivíduo-empresa ou mesmo refletir suas conseqüências.

Percebe-se uma resistência muito grande por parte dos entrevistados a encararem a ideologia dominante de forma crítica, muito se deve pela forma como fomos ensinados a pensar desde a infância.

Para manter o atual modo de produção dominante é necessário cada vez mais a utilização do sistema escolar e outras instituições para garantir a qualidade da reprodução. À escola, “com suas regras de boas maneiras, com sua conduta moral, é atribuída a responsabilidade de modelar os indivíduos a aceitarem o sistema vigente e as regras que garantem a reprodução do modo de produção e de alienação” (FARIA, 2007, p. 126).

Conclui-se então que, apesar do conhecimento ser fundamental para encararmos a realidade de forma crítica, os meios normais pelos quais se obtêm o conhecimento são, também, os meios de imersão na ideologia dominante. Entregar à Universidade toda a responsabilidade de desenvolver o senso crítico do indivíduo não se mostrou efetivo, uma vez que o indivíduo surge com vícios e com uma forma de pensar já moldada, onde há o certo e o errado e as respostas corretas sempre estão nas últimas páginas do livro.

O nosso sistema educacional atual e a idéia que temos dele reflete claramente essa idéia. Há o incentivo da conformidade em vez da independência, competição em detrimento da colaboração, regurgitação em vez do aprendizado e da teoria acima da prática. Nossa criatividade, inovação e curiosidade são tiradas de nós. O fracasso é punido em vez de ser visto como uma oportunidade de melhoria. Pensamos o sistema educacional como um passo para o sucesso em vez de meio de obtenção do conhecimento. O aluno não sente a necessidade de que o professor explique o fundamento das teorias que aprende, pois a escola apresenta o conhecimento como algo absoluto e verdadeiro, dificultando o desenvolvimento do senso crítico do aluno. O poder do livro didático como discurso de verdade enfatiza o conteúdo e promove um exercício de reprodução e não de formação e/ou criação (DEMO, 2004). A medida que o aluno aceita passivamente a imposição destes conceitos, ela deixa de desenvolver o seu senso crítico.

A Universidade acaba colaborando com o processo de diminuição do senso crítico dos indivíduos com o vestibular, forçando todo o sistema de ensino anterior à Universidade a focar o ensino somente nas matérias que são cobradas pelo vestibular, preparando o estudante para mais essa etapa necessária para alcançar o imaginário social de sucesso. Isso corrobora com uma forma de pensar pragmática, com o indivíduo esperando que alguém o guie naquilo que demanda reflexão.

O sistema de ensino atual tem clara influência da revolução industrial. Com a separação das matérias em áreas de conhecimento, padronização e homogeneização do conhecimento, horário definido para o estudo, categorização dos estudantes por idade, onde são formados por “lotes” dependendo do ano de seu nascimento, o respeito à individualidade e particularidades dos indivíduos praticamente não existem. Desde pequenos somos forçados ao ritmo de ensino e pressão impostos pela sociedade, se não nos encaixamos somos marginalizados ou excluídos do sistema.

A Universidade sozinha não se mostrou suficiente para conscientizar os entrevistados, mesmo oferecendo os meios necessários como disciplinas específicas, espaço aberto à discussão e professores altamente qualificados. Se o indivíduo não buscar ativamente a melhoria da organização do trabalho, não será a empresa que o fará.

Este estudo contribuiu para revelar as relações de doutrinação das grandes empresas e como estas inserem ideologias através de discursos organizacionais, lubrindo os indivíduos, os imergindo em um imaginário organizacional formado visando facilitar a instrumentalização do indivíduo e justificar determinadas práticas organizacionais, ignorando a subjetividade do indivíduo abstraindo deste a realidade em que está inserido.

A presente pesquisa se mostrou efetiva para analisar a visão de graduandos do curso de administração do discurso organizacional de grandes empresas. Conclui-se, portanto, que a presente pesquisa, valendo-se do método científico, alcançou os objetivos inicialmente propostos. Entretanto, novas questões surgiram, podendo servir de base para estudos futuros.

Uma primeira sugestão diz respeito a verificar a visão de ingressantes no curso de administração de empresas do discurso organizacional de grandes empresas e comparar os resultados obtidos com o desta pesquisa, percebendo a diferença que o ensino na Universidade causou.

Outra sugestão diz respeito a verificar a visão de graduandos de outros cursos e comparar com os resultados obtidos com o desta pesquisa, para avaliar se os alunos de administração são mais propensos ou não, devido à grade curricular do curso, a não terem uma reflexão crítica dos discursos organizacionais.

Outra sugestão seria aplicar o mesmo roteiro em uma grande faculdade particular com os graduandos em administração e comparar com os resultados obtidos com o desta pesquisa. Com a própria faculdade sendo uma grande empresa, seria interessante verificar como se daria essa transmissão de conhecimento ou pelo menos ministrado.

Finalmente, espera-se que esta pesquisa tenha acrescentado valor e interesse para os estudos da academia sobre essa temática e também que tenha proporcionado esclarecimentos e conscientização para os alunos e profissionais interessados.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2001.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2ª. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho**. 5ª. Ed. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. ABDOUCHELI, E., JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DELLAGNELO, E. H. L.; SILVA, R. C. DA. Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração. In: VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa em administração**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

DEMO, P. **Professor do futuro e construção do conhecimento**. São Paulo: Petrópolis, 2004.

ENRIQUEZ, E. Instituições, poder e “desconhecimento”. In: ARAÚJO, J. N.; CARRETEIRO, T. C. (Org.). **Cenários sociais e abordagem clínica**. São Paulo: Escuta; Bleo Horizonte: Fumec, p. 49-74, 2001.

FARIA, J. H. (Org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007.

FREITAS, M. E. Contexto Social e Imaginário Organizacional Moderno. **Revista de Administração de Empresas (FGV)**, São Paulo, v. 40, n. 2, p. 6-16, 2000.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, São Paulo: Idéias & Letras, 2007.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas (FGV)**. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

INDICADOR de qualidade das instituições de educação superior. **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira**. Disponível em: <<http://www.inep.gov.br/web/guest/indice-geral-de-cursos>>. Acesso em: 18 mai. 2011.

INFORMAÇÕES a respeito da instituição. **Universidade de Brasília**. Disponível em: <<http://www.unb.br/sobre>>. Acesso em: 18 mai. 2011.

INFORMAÇÕES a respeito do curso de administração. **Universidade de Brasília**. Disponível em: < http://www.unb.br/aluno_de_graduacao/cursos/administracao>. Acesso em: 18 mai. 2011.

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. São Paulo: Didática, 1991.

_____. Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semi-estruturada. In: MARQUEZINE, M. C.; ALMEIDA, M. A.; OMOTE, S. (Orgs.) **Colóquios sobre pesquisa em Educação Especial**. Londrina: Eduel, 2003.

MORIN, E. **Complexidade e transdisciplinaridade**: a reforma da universidade e do ensino fundamental. Natal: EDUFRN, 2000

PIMENTA, S. G.; ANASTASIOU, L. G. C. **Docência no Ensino Superior**. 2ª. Ed. São Paulo: Cortez, 2005.

SANTOS, R. S. Em busca da apreensão de um conceito para a administração política. **Revista de Administração Pública**, v. 35, n. 5, p. 49-77, 2001.

SIQUEIRA, M. V. S. **Gestão de pessoas e discurso organizacional**: crítica à relação indivíduo-empresa nas organizações contemporâneas. 2ª. Ed. Curitiba: Juruá, 2009.

_____. **O discurso organizacional em recursos humanos e a subjetividade do indivíduo**: uma análise crítica. Tese (Doutorado em Administração de Empresas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas), São Paulo, 2004.

APÊNDICE

Apêndice A – Roteiro de Entrevista

1. Informações gerais sobre a entrevista

Tema: Discurso Organizacional

Foco da entrevista: Conhecer a visão do entrevistado do discurso organizacional de grandes empresas.

Duração estimada da entrevista: 10 a 20 minutos, podendo ser mais se da vontade do entrevistado.

Protocolo de pesquisa: Esta pesquisa tem fins acadêmicos e a análise dos dados é feita de forma agregada. Garante-se o anonimato e a confidencialidade dos dados fornecidos pelos entrevistados.

Autorização de uso de gravador: Mediante a permissão do entrevistado, esta entrevista será gravada.

2. Dados do entrevistado

Nome: _____ Idade: _____

Sexo: Masculino () Feminino () Semestre: _____

Data: ____/____/ 2011

3. Entrevista

- 1) Quais os motivos que te levaram a escolher o curso Administração?
- 2) O que significa sucesso?
- 3) Como você visualiza sua carreira profissional? Quais são suas ambições?
- 4) O que seria trabalhar em uma grande empresa? Quais expectativas você espera que sejam atendidas?
- 5) Quais são as características de uma empresa moderna?
- 6) O que você mais admira na relação entre indivíduo-empresa em uma grande organização?
- 7) O que significa uma empresa na lista das “melhores empresas para se trabalhar”?
- 8) O que as grandes empresas esperam de seus funcionários?
- 9) Em poucas palavras, como você percebe o discurso organizacional em gestão de pessoas de grandes empresas? O que eles falam a seus funcionários?